Labour Canada

1986-87 Estimates

Part III

Expenditure Plan

86-02188/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT 31-2/1987-III-27
ISBN 0-660-53169-0

Canada: $ 9.00
Other countries: $10.80

Price subject to change without notice.

1986-87 Estimates

Part III

Labour Canada

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by extracts from Part II of the Estimates in order to provide continuity with the other Estimates documents. Also included are extracts from Volume II of the Public Accounts. These are provided as an aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section, and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Extracts from Part II of the Estimates 4

Extracts from Volume II of the Public Accounts 6

Section I
Program Overview

A. Plans for 1986-87
   1. Highlights 7
   2. Financial Summary by Activity 8
B. Recent Performance
   1. Highlights 10
   2. Review of Financial Performance 12
C. Background
   1. Introduction 14
   2. Legal Mandate 14
   3. Program Objectives 15
   4. Program Organization for Delivery 15
D. Planning Perspective and Performance Review
   1. Environment 17
   2. Initiatives 19
   3. Update on Previously Reported Initiatives 19
   4. Program Effectiveness 21

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation 23
B. General Labour Services 29
C. Policy and Communications 37
D. Labour Adjustment Income Support Program 43
E. Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen 47
F. Administration 51

Section III
Supplementary Information

A. Analysis by Object
   1. Expenditures by Object 54
   2. Personnel Expenditures 55
   3. Transfer Payments 56
B. Cost Analysis 57
C. Revenue Analysis 58
D. Dispute Resolution Process 59

Extracts from Part II of the Estimates

Appropriation Authority

Authority is requested in these Estimates to spend $54,430,500 in support of the 1986-87 Labour Program. The remaining expenditures, estimated at $76,556,500 for contributions to employee benefit plans, payments of compensation respecting government employees and merchant seamen, Labour Adjustment Benefits payments and the Minister's salary and motor car allowance, will be made under existing statutory authority.

Financial Requirements by Authority

Vote (thousands of dollars)		1986-87 Main Estimates	1985-86 Main Estimates
	Labour		
1	Operating expenditures	45,690	39,841
5	Grants and contributions	8,740	15,212
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	40	42
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	24,889	23,004
(S)	Labour Adjustment Benefits payments	47,375	43,394
(S)	Contributions to employee benefit plans	4,253	4,017
	Total Program	130,987	125,510

Extracts from Part II of the Estimates

Votes - Wording and Amounts

Vote No.	Department or agency (dollars)	1986-87 Main Estimates
	Labour	
	Department	
1	Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	45,690,500
5	Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	8,740,000

Program by Activities

(thousands of dollars)	1986-87 Main Estimates							1985-86 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary					Total	
		Operating	Capital	Transfer payments	Sub-total	Less: Revenues credited to the vote		
Mediation and Conciliation	64	3,995	4	-	3,999	....	3,999	4,040
General Labour Services	357	22,260	854	681	23,795	....	23,795	26,192
Policy and Communications	161	10,928	41	8,059	19,028	....	19,028	18,098
Labour Adjustment Income Support Program	6	575	1	47,375	47,951	....	47,951	43,778
Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen	53	52,287	-	14	52,301	25,705	26,596	24,340
Administration	180	9,587	31	-	9,618	....	9,618	9,062
	821	99,632	931	56,129	156,692	25,705	130,987	123,510
1985-86 Authorized person-years	828							

Extracts from Volume II of the Public Accounts

Use of appropriations for 1984-85

	Main Estimates	Total Appropriations	Actual Use
	$	$	$
Voted Budgetary Expenditures			
Vote 1 - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	39,122,500	40,043,062	38,123,633
Vote 5 - The grants listed in the Estimates and contributions	6,727,000	13,249,000	12,009,181
	45,849,500	53,292,062	50,132,814
Statutory Budgetary Expenditures			
Minister of Labour - Salary and motor car allowance	40,500	41,682	41,682
Payments of compensation respecting Public Service Employees (Government Employees Compensation Act) and Merchant Seamen (Merchant Seamen Compensation Act)	22,414,000	32,898,652	32,898,652
Contributions to employee benefit plans	3,711,000	4,277,000	4,277,000
Labour adjustment benefits (Labour Adjustment Benefits Act)	23,150,000	42,191,821	42,191,821
Refunds of amounts credited to revenue in previous years		11,780	11,780
	49,315,500	79,420,935	79,420,935
Total Program	95,165,000	132,712,997	129,553,749

Section I
Program Overview

A. Plans for 1986-87

1. Highlights

During 1986-87 the Labour Program will undertake the following:

- continued implementation of amendments to the Canada Labour Code (see page 31);
- implementation of a new compliance policy for Parts III and IV of the Code, designed to promote internal responsibility systems throughout Labour Canada's jurisdiction and to advance employee-employer awareness of their responsibilities for the workplace and the prevention of occupational hazards (see page 32);
- systems development and testing of Labour Operations Information System (LOIS) (see page 32);
- implementation of Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS) (see page 40);
- proposed evaluation of the statutory program Government Employees Compensation (see page 49); and
- implementation of an automated Injury Compensation System (see page 49).

2. Financial Summary by Activity

Funding requirements for the Labour Program for both the Estimates year and the current fiscal year are presented by activity in Figure 1.

Figure 1: Financial Summary by Activity ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Change	For Details See Page
Mediation and Conciliation	3,999	4,147	(148)	23
General Labour Services	23,795	25,780	(1,985)	29
Policy and Communications	19,028	19,022	6	37
Labour Adjustment Income Support Program	47,951	43,850	4,101	43
Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen	52,301	47,705	4,596	47
Administration	9,618	11,067	(1,449)	51
	156,692	151,571	5,121	57
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	25,705	23,330	(2,375)	58
	130,987	128,241	2,746	
Authorized person-years	821	840	(19)	

*These receipts and revenues are derived from the operation of the Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen Activity.

Explanation of Change: The 1986-87 Estimates do not include funding for the continuation of the Labour Education Program, which in 1985-86 is forecast to cost $6.8 million. Cabinet approval, required for the continuation of the program beyond 1985-86, was not received in time for the funding to be included in the 1986-87 Main Estimates. Other changes accounting for the net increase of $2,746,000 (2%) in the 1986-87 requirements over the 1985-86 forecast is made up of the following major items:

($ million)

- General Labour Services Activity for the implementation of amendments to the Canada Labour Code; 3.7
- Policy and Communications Activity for the hosting of the 12th Regional Conference of the American States Members of the International Labour Organization in March 1986; (0.6)

	($ million)
• Labour Adjustment Income Support Program Activity for increased statutory labour adjustment benefit payments;	4.0
• Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen Activity as a result of a revision to the forecast of statutory compensation payments;	2.2
• Administration Activity for expenditures higher in 1985-86 due to purchase of mainframe computer system;	(1.8)
• Contributions to employee benefit plans in all activities; and	0.2
• Salaries and Wages in all activities.	1.7

Explanation of 1985-86 Forecast: The 1985-86 forecast (which is based on information available to management as of October 31, 1985) is $2.7 million or 2% higher than the 1985-86 Main Estimates of $125.5 million (Extracts from Part II of the Estimates, page 4). The difference of $2.7 million reflects the following major offsetting items:

	($ million)
• purchase of a mainframe computer system;	1.8
• funds to host the 12th Regional Conference of the International Labour Organization; and	0.6
• a series of Technology Education seminars for labour leaders.	0.3

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Program's performance during 1984-85 were:

- passage on June 29, 1984, of major amendments to the Canada Labour Code which include, under Part IV, strengthened safety and health provisions with coverage extended to include most employees under federal jurisdiction including those in the federal public service. Amendments to Part V, which were proclaimed on July 18, 1984, include mandatory union dues check-off, and revision and clarification concerning the duty of fair representation. Proclaimed in force on March 1, 1985, were amendments to the Canada Labour Code, Part III, providing for extended child-care leave availability, new protections against sexual harassment in the workplace, and new standards in the area of minimum wages for the handicapped, general holiday pay for part-time employees, and benefits for employees employed in a multi-employer situation (see page 19);

- establishment of a Part-Time Employment Unit to examine the implications of an inquiry commission's recommendations on part-time work (Wallace report), with a view to developing policies. This unit was incorporated into the Women's Bureau during fiscal year 1985-86 (see page 20);

- development of responses to problems presented by the introduction of microtechnology in the workplace, through legislative requirements for advance notice and negotiation of significant change to protect employees from adverse consequences of such change, and development and implementation of the Technology Impact Research Fund and Technology Education Seminars (see page 20);

- policy and program development for delivery under Part III of the Labour Code respecting equal pay provisions. Training of field officers and the development of mechanisms for the delivery of equal pay provisions of Part III of the Canada Labour Code are in an advanced state. Results of these initiatives should be evident during fiscal year 1986-87 (see page 32); and

- development and administration of a Labour-Government Employee Secondment Program, and provision of financial support for the Canadian Labour Market and Productivity Centre as part of the ongoing initiative to improve communication and consultation mechanisms among the major interests of business, labour and government (see page 21).

An update of the Program's performance during 1985-86 is as follows:

- continued implementation of amendments to the Canada Labour Code. Client education and inspections are being carried out with respect to Part III amendments already in force. Staff and client education has been undertaken and the development of processes and procedures regarding the new provisions under Part IV which will come into effect in March 1986 are under way. Occupational safety and health regulations affected by the proclamation are undergoing an initial formal review as required under the Statutory Instruments Act (see page 19);

- the development of a compliance policy for the enforcement of Parts III and IV of the Canada Labour Code, including a strategy for implementation and procedures for its application are in an advanced state of development (see page 32);

- Canada's host of the 12th Regional Conference of the American States Members of the International Labour Organization (ILO) in March 1986. Participants will include representatives from Latin American countries, the Caribbean, the U.S.A. and Canada;

- completion of a feasibility study for the development of the Labour Operations Information Systems (LOIS) (see page 32); and

- development of the Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS), and an automated Injury Compensation System (see pages 40 and 49 respectively).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85		
	Actual	Main Estimates	Change
Mediation and Conciliation	3,614	3,653	(39)
General Labour Services	23,167	24,426	(1,259)
Policy and Communications	16,360	10,826	5,534
Labour Adjustment Income Support Program	42,635	23,510	19,125
Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen	50,934	66,514	(15,580)
Administration	9,347	8,736	611
	146,057	137,665	8,392
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	16,503	42,500	25,997
	129,554	95,165	34,389

*These receipts and revenues are derived from the operation of the Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen Activity.

The difference between actual expenditures and the Main Estimates is due primarily to the following items:

	($ million)
• supplementary estimates for a grant to the Canadian Labour Market and Productivity Centre (Policy and Communications Activity);	5.0
• supplementary estimates for a grant to the Canadian Council of Occupational Health Nurses (General Labour Services Activity);	0.1
• supplementary estimates for automation projects in the departmental library (Administration Activity);	0.2
• supplementary estimates for operating requirements and contribution payments for the Technology Impact Research Fund (Policy and Communications Activity);	0.5

	($ million)
• supplementary estimates for operating requirements and contribution payments in the Labour-Government Employee Secondment Program (Policy and Communications Activity);	0.3
• supplementary estimates for contribution payments under the Labour Education Program (General Labour Services Activity);	0.3
• supplementary estimates for statutory labour adjustment benefits payments (Labour Adjustment Income Support Program Activity);	17.0
• lower than anticipated expenditures associated with the "Automatic Assumption" provision in the workers' compensation legislation of Nova Scotia, whereby compensation pensions are payable to coal miners who have worked at the face of a coal mine, or in similar conditions for twenty (20) years or more, and suffer a loss of lung function (Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen Activity) (see page 48);	(15.6)
• lower expenditures associated with the "Automatic Assumption" provision in the workers' compensation legislation of Nova Scotia directly affected the anticipated revenues (Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen Activity) (see page 48);	15.6
• outstanding accounts of which approximately $9 million remained outstanding from the Cape Breton Development Corporation, which is contesting payments made on its behalf relating to the "Automatic Assumption" provision in the workers' compensation legislation of Nova Scotia (Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen Activity) (see page 48); and	10.4
• under-utilization of salary funds due to lapsing person-years caused largely by two staffing freezes (all activities).	(0.4)

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is divided among the federal and provincial governments. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, the federal government also has constitutional authority originally vested in the British North America Act to enact labour legislation affecting a number of matters within its exclusive jurisdiction.

The Canada Labour Code, which is the responsibility of the Labour Program, applies to employees across Canada who work for an industry or enterprise which is considered a federal undertaking or business. These include those industries involved in interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, banks, and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining. Finally, all non-federal industries in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction with respect to Part V (Industrial Relations) of the Labour Code.

Although Labour Canada's programs of compliance, prevention and enforcement are applied only to those industries and enterprises within the federal jurisdiction, the Labour Program is also concerned with improvements to the labour relations system and climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this respect, education, communication, promotion, information, and policy research and analysis programs are not limited to the industries under federal jurisdiction but are national in scope.

The operations of Labour Canada are complemented by those of the Canada Labour Relations Board, which is an independent, quasi-judicial body empowered to certify bargaining agents and adjudicate certain kinds of dispute, mainly in the area of industrial relations.

2. Legal Mandate

The mandate of the Labour Program is derived from the Department of Labour Act and the Canada Labour Code, which consists of Labour Standards (Part III), Occupational Safety and Health (Part IV), and Industrial Relations (Part V), as well as the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act and the Labour Adjustment Benefits Act.

In general, this mandate involves the assurance of appropriate labour standards and the fostering of a positive labour relations climate through the administration of the Program's legislation.

3. Program Objectives

The objectives of the Labour Program are:

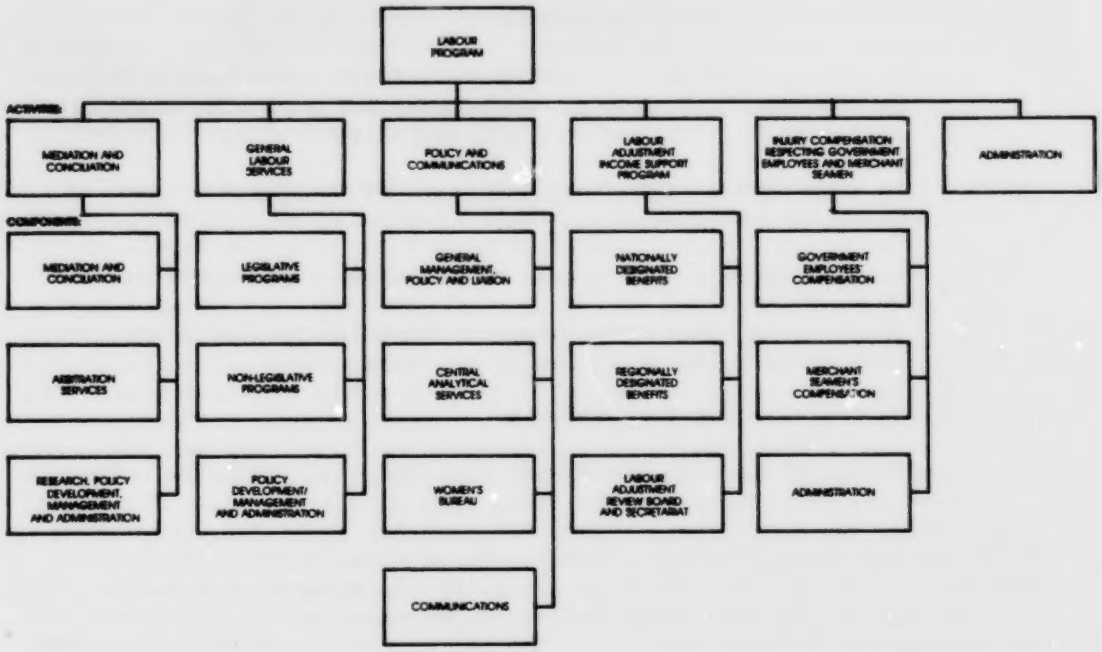
- to promote and sustain stable industrial relations, a fair return for efforts in the workplace, and a working environment conducive to physical and social well-being;
- to protect the rights and interests of the parties involved in the world of work;
- to promote equitable access to employment opportunities; and
- to foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management.

4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: As shown in Figure 3 on the next page, the Labour Program is divided into six activities, each consisting of one or more components. Two activities, Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen, and Labour Adjustment Income Support Program, are statutory. The first activity is designed to meet requirements of the Government Employees Compensation Act and the Merchant Seamen Compensation Act. The latter, Labour Adjustment Income Support Program, meets the requirements of the Labour Adjustment Benefits Act. Two other activities, Policy and Communications, and Administration, are aimed at policy/program development and management, and the provision of support systems and services respectively. The remaining activities, Mediation and Conciliation, and General Labour Services, are intended for the direct provision of services to the Labour Program's clients.

Three components represented in the 1985-86 Program Expenditure Plan have been removed, in name only, and another component has undergone a name change to better represent the existing supporting functions. The Services, Advice and Assistance Component, the Technical Support Services Component, and the Information Component of the Administration Activity have been eliminated and the resources and activities are now reflected under the Administration Activity. The Research and Policy Development Component of the Mediation and Conciliation Activity is now Research, Policy Development, Management and Administration.

Figure 3: Activity Structure

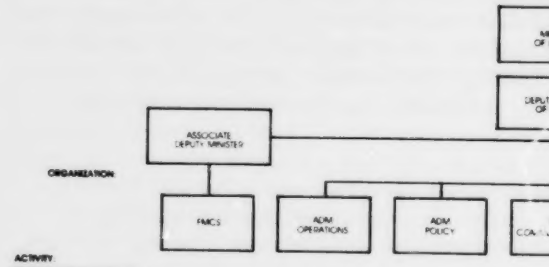


Organization Structure: The Labour Program is a highly decentralized organization consisting of a headquarters, five regional offices and nineteen district and local offices.

The Deputy Minister manages the Labour Program and is directly assisted by an Associate Deputy Minister (also responsible for Federal Mediation and Conciliation Service), two Assistant Deputy Ministers (Operations, and Policy), two Directors General (Administrative Policy and Services, and Personnel), and two Directors, (Communications, and Legal Services). The Director General of the Women's Bureau now reports to the Assistant Deputy Minister, Policy.

Figure 4, on the next page, outlines the activity/organization structure of the Labour Program and the respective resource requirements.

Figure 4: 1986-87 Resources by Organization/Activity ($000)



ACTIVITY		FMCS	ADM OPERATIONS	ADM POLICY	DIR GEN COMMUNICATIONS	DIR GEN PERSONNEL	DIR GEN ADMIN POLICY AND SERVICES	OFFICES OF DIR MIN AND LEGAL SERVICES	TOTAL $000 P-Y
MEDIATION AND CONCILIATION	$000	3,999							3,999
	P-Y	64							64
GENERAL LABOUR SERVICES	$000		23,795						23,795
	P-Y		357						357
POLICY AND COMMUNICATIONS	$000			16,198	1,327			1,503	19,028
	P-Y			118	20			23	161
LABOUR ADJUSTMENT INCOME SUPPORT PROGRAM	$000			47,951					47,951
	P-Y			6					6
INJURY COMPENSATION RESPECTING GOVERNMENT EMPLOYEES AND MERCHANT SEAMEN	$000		26,347				249		26,596
	P-Y		45				8		53
ADMINISTRATION	$000					477	9,141		9,618
	P-Y					37	143		180
TOTAL	$000	3,999	50,142	64,149	1,327	477	9,390	1,503	130,987
	P-Y	64	402	124	20	37	151	23	821

D. Planning Perspective and Performance Review

1. Environment

Economic: The uncertain short-term economic outlook which existed earlier last year is gradually giving way to renewed optimism. Medium-term projections indicate real growth over the period 1986-1990. This modest but sustainable growth rate reflects the overriding influence of continued monetary and fiscal restraint recently put forth in the budget. The pervasive impact that the severe recession had on labour markets, and double-digit unemployment rates, continue to dampen the rate of wage increases and the size of wage settlements.

Social: Foremost is the increased participation of women in the labour force and the resultant emphasis on existing employment inequities. The increase in the number of women in the workplace will bring into question the adequacy of legislation and norms in such areas as equal pay for work of equal value and sexual harassment. Women also make up 70 per cent of the rapidly growing part-time labour force. Concerns related to part-time work include the loss of full-time jobs to part-time positions and the improvement of benefits for part-time workers.

The Equality Provisions of Section 15 of the Charter of Rights and Freedoms will create new challenges for the business community and will probably have an impact on business-labour relations. In addition, the growing number of two-earner families and sole-support single-parent families has drawn attention to existing employment inequities, especially those related to adequate parental leave and accessible, affordable day care.

Labour Relations: Collective bargaining in general will be difficult, as it will be conducted by a trade union movement weakened by the recession but one, nonetheless, determined to defend its position from further erosion.

Concern over unemployment, uncertainty over technological change and, especially, job security will be uppermost in the minds of those on the workers' side of the bargaining table. Employers' preoccupations, on the other hand, will centre on productivity and cost competitiveness. The basic challenge in bargaining, therefore, will be to reconcile these two sets of interests. Job preservation, retraining, income support, pensions, early retirement, two-tier wage systems, profit sharing and improved productivity are some of the elements that will be in play at the bargaining table.

In some industrial sectors, unions face strong challenges to their very survival. Technological innovations can render entire occupational categories obsolete. Restructuring within an enterprise or industry can also lead to a blurring of job jurisdictions with resultant consequences for unions organized along craft or occupational lines. These concerns will be very much in the minds of union negotiators in their analyses of employer bargaining proposals over the next few years.

Major changes taking place in the economy will also provide a challenge in terms of the management of change in the workplace, whether that workplace is organized or not. Fundamental sectoral and regional changes caused by advances in technology and offshore competition will no longer be confined to what have been the traditional areas of footwear, tanning, clothing and textiles. Several other sectors, such as automotive, mining, forestry and heavy machinery, have also shown signs of vulnerability. The continuation and further extension of income support programs such as that provided under the Labour Adjustment Benefits Act will need to be addressed in this context.

Economic change will most likely encourage the questioning of the adequacy of existing labour legislation and standards. Despite the recent amendments to the Canada Labour Code, the effectiveness of standards and regulations in the field of occupational safety and health, for example, will continue to come under increasing scrutiny. Furthermore, the emerging concerns over the newer issues such as robotics, ergonomics, biotechnology and office air quality will add impetus to the demands for reassessment.

2. Initiatives

Information Systems: Implementation of an Injury Compensation Computer System (18 P-Ys in savings due to automation), a Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS), and a Labour Operations Information System (LOIS) (1986-87 costs of $951,000) are major departmental initiatives to be undertaken in pursuit of effectiveness and efficiency.

Labour Adjustment Program: The Labour Adjustment Branch was established during fiscal year 1985-86 to provide management and policy development functions for the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program. As well, a major policy review of the LAB Program was undertaken during the year, which examined claimant characteristics, projections of future costs, lay-off behaviour of companies, and the impact of LAB Act amendments. The policy review resulted in recommendations to Cabinet concerning the development of a new adjustment program for older workers laid off as a result of plant closures or major work force reduction. Consultations with the provinces and the private sector on a broadly based and more flexible program are being undertaken.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Amendments to the Canada Labour Code: Following extensive consultation with some 40 employer and employee associations, a major bill to amend the Canada Labour Code was tabled in the House of Commons on May 15, 1984, passed on June 29, 1984, and is being proclaimed in stages.

One of the major objectives of this bill is to consolidate legislative powers for worker health and safety, which had previously been fragmented. Part IV of the Canada Labour Code will also be extended to include most employees under federal jurisdiction, including those in the federal public service.

The amendments to Part IV are also designed to encourage greater worker and employer participation in occupational health and safety matters through compulsory health and safety committees or health and safety representatives.

Proclaimed in force March 1, 1985, were amendments to the Canada Labour Code providing for extended child-care leave availability, new protections against sexual harassment in the workplace, and new

standards in the area of minimum wages for the handicapped, general holiday pay for part-time employees, and benefits for employees employed in a multi-employer situation.

Amendments to Part V, which were proclaimed in force July 18, 1984, include amongst other things provision for mandatory union dues check-off (Rand Formula), clarification of the definition of dependent contractor and employer, greater advance notice of technological change, revision and clarification concerning the duty of fair representation, and improved provisions relating to the administration of the legislation.

Commission of Inquiry into Part-Time Work: Subsequent to the release of the report of the Commission of Inquiry into Part-time Work (Wallace Commission) in September 1983, a Departmental Committee was established to analyze its findings. The Committee concluded that, before action could be taken on any of the Inquiry Commission's 32 recommendations, information was needed both about the circumstances of part-time workers under federal jurisdiction and about the costs to employers and employees of increasing benefits for these workers.

A Part-Time Employment Unit was established in June 1984, with a mandate to collect the necessary data by means of a survey and consultations with provincial governments, employers and unions. In fiscal year 1985-86, this unit was incorporated into the Women's Bureau. The collection of data on part-time workers under federal jurisdiction has been completed through surveys of employers and employees. Consultations have also been undertaken with provincial governments, employers and unions. Policy and legislative options will be developed in 1986-87.

Microtechnology: The impact of new technologies on the workplace has been addressed by the Labour Program through the following endeavours.

Legislative requirements have been put in force for employers to provide for advance notice and negotiation of significant changes to protect employees from adverse consequences of technological change.

A three-year Technology Impact Research Fund Program (approximately $4.5 million in contribution funds, covering 1984-85 to 1986-87) was created to provide financial support for research studies on the social and human impacts of technological change in the workplace, and for demonstration or pilot projects that illustrate effective methods of cooperative development and implementation of technological innovation. This three-year program will end on March 31, 1987.

Related to the above is a separate initiative which will be introduced in an effort to foster a more strategic approach within the labour movement to technology-related issues. The Department is sponsoring a process (Technology Education Seminars) which will increase trade union leaders' awareness of the challenges and

opportunities stemming from technological change and encourage them to minimize the adverse effects and maximize the beneficial effects.

Consultative Mechanisms re National Dialogue: The Department's communication and consultation efforts have concentrated on interpreting the goals and aspirations of the labour movement to the federal government and, in turn, on interpreting government activities and policies to organized labour. This interface between labour and government has been achieved through a variety of mechanisms ranging from informal joint seminars to a "pathfinding" service (for organized labour) to key government departments. This pathfinding service is assisted in part through a three-year Labour-Government Employee Secondment Program (approximately $1.6 million in contribution funds, covering 1984-85 to 1986-87), which facilitates temporary assignments of staff between the federal public service and labour organizations in Canada. The Department also facilitated the development and organization of union/management events such as the Canadian Steel Trades Conference held in May 1985. The Department also provides financial support for the Canadian Labour Market and Productivity Centre to address key issues such as productivity and employment growth. In March 1985 the Minister initiated a meeting of federal/provincial/territorial Ministers of Labour which was followed by a subsequent meeting in July 1985. Ministers met to discuss matters of mutual interest and to exchange information on current issues in the labour field in what it is hoped will become an established consultative forum.

In 1984-85 the Department expanded its consultative initiatives by acting as a catalyst in fostering dialogue between labour and the business community. These relatively low-key efforts to build up a level of trust and confidence among the parties are judged to be essential to any successful, high profile meetings of labour, business and government.

4. Program Effectiveness

Because of the diversity of the Labour Program, program effectiveness measures will be obtained by activity level effectiveness indicators rather than at the overall program level. Some activity level indicators are now in place, such as those displayed in Figures 7 and 8 on pages 26 and 27 for the Mediation and Conciliation Activity. The development of further activity level effectiveness measures and indicators is a priority of departmental management. The development of suitable monitoring and information systems to produce such indicators will require time and experience. It is expected, however, that in the next several years effectiveness of all the major activities of the Labour Program will be measured and reported accordingly.

A program evaluation of the Survey of Wages and Working Conditions was completed in 1984-85. The study found that there is a demand for these data and that the survey compares favourably with a number of other data sources. The study also reviewed a variety of survey characteristics such as response rates and timeliness. However, as a result of an internal review of priorities arising out of the need to reallocate scarce resources, the decision was taken to cancel the survey.

The Labour Education Program was also evaluated in 1984-85. The review reported that the program has increased the availability and quality of labour education in Canada. Increasing demands on the program are expected due to changes in the composition and education of union membership and changes in technology. The study also reviewed the program in terms of curriculum content, program delivery, and effectiveness.

During 1985-86, the Labour-Government Employee Secondment Program and the Department's publications program are being evaluated. The evaluation of the Quality of Working Life Program was also initiated in 1985-86. Final phase of this project, however, was not completed as a result of a decision to terminate the program arising from the priority review. In the fiscal year 1986-87, the Industrial Relations Information Service, the Technology Impact Research Fund and the Government Employees Compensation programs are proposed for review.

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation

Objective

To promote and maintain a stable industrial relations environment by providing third-party dispute resolution assistance in federal jurisdiction, and by implementing innovative strategies, policies and legislative proposals.

Resource Summary

Expenditures for the Mediation and Conciliation Activity will account for approximately 3% of total 1986-87 Program expenditures and 8% of total person-years.

Figure 5: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1986-87		Forecast 1985-86		Actual 1984-85*	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Mediation and Conciliation	2,365	39	2,446	39	2,214	40
Arbitration Services	761	8	759	8	507	8
Research, Policy Development, Management and Administration	873	17	942	18	893	19
	3,999	64	4,147	65	3,614	67

* Actual 1984-85 data reflects the reallocation of the "Management and Administration" function from Mediation and Conciliation component to the Research, Policy Development, Management and Administration component.

Past Financial Performance

Figure 6: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Mediation and Conciliation	2,457	45	2,673	49	(216)	(4)
Arbitration Services	507	8	469	8	38	-
Research and Policy Development	650	14	511	12	139	2
	3,614	67	3,653	69	(39)	(2)

No significant changes occurred between 1984-85 planned and actual financial performance.

Description

The Mediation and Conciliation Activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service, fulfills the statutory responsibility under the Canada Labour Code, Part V, for the provision of conciliation, mediation and arbitration assistance for dispute resolution in the federal private sector; the adoption of dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations; and the provision of industrial relations expertise for policy formation and implementation and legislative development. Three components are identified: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; and Research, Policy Development, Management and Administration.

Mediation and Conciliation: This component involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators, fact-finders and industrial inquiry commissions and the processing of complaints to the Minister concerning alleged unfair labour practices. Other services provided are preventive mediation and grievance and complaint mediation, which are applicable during the "closed" period of contracts and serve to facilitate collective bargaining and reduce labour-management conflicts.

Arbitration Services: This component involves the investigation of requests received by the Minister pursuant to Part V of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards to arbitrate grievance disputes during the term of collective agreements. It also involves the appointment of adjudicators to hear and adjudicate complaints of unjust dismissals lodged by employees not subject to collective agreements, pursuant to Part III of the Canada Labour Code. Arbitration Services also conducts

research and promotes systems to expedite the grievance arbitration process, maintains the National Inventory and Subject Index of Arbitral and Adjudication Awards, and publishes the Arbitration Services Reporter.

Research, Policy Development, Management and Administration: This component involves the research and analysis of industrial relations problems, policy and legislative development, and the provision of technical support and economic advice for third-party appointees, as well as administrative support for program operations.

Performance Information/Resource Justification

Mediation and Conciliation: This component requires $2,365,000 and 39 person-years to perform its function.

Workload: The number of federal private sector collective agreements entering their "open" or bargaining period represents the overall potential caseload for Mediation and Conciliation, and provides an indication of the mix of resource usage among major tasks in any given year.

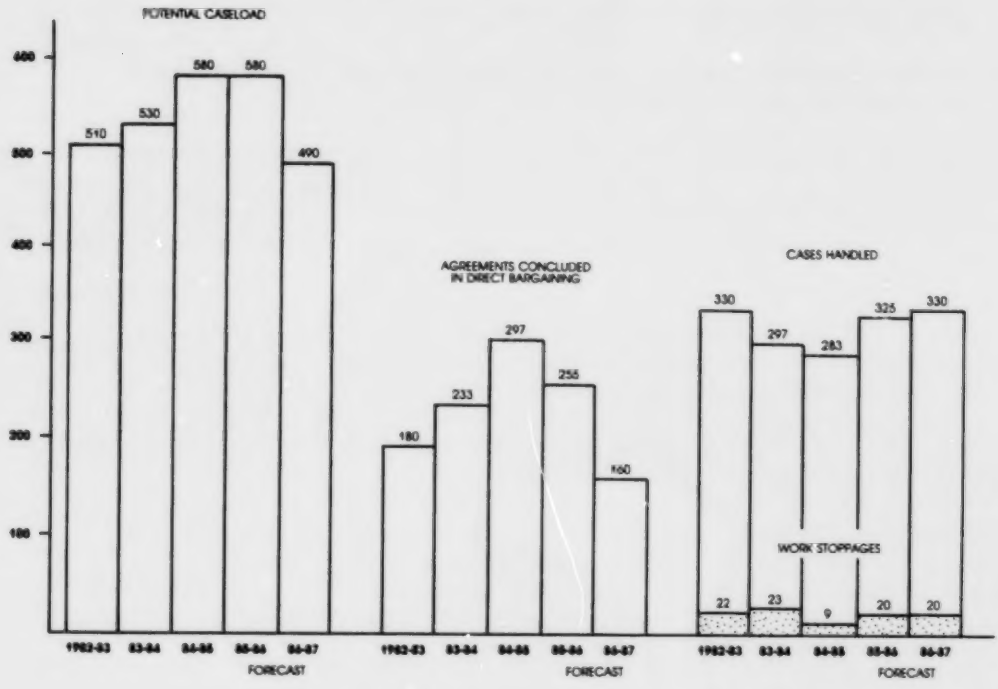
Overall potential caseload consists of bargaining situations involving renewal of existing collective agreements plus bargaining for first collective agreements as a result of new certifications. Bargaining for renewal represents the majority of the caseload, but bargaining for a first agreement generally requires a larger commitment of time and resources than does renewal.

On average, between 35% and 45% of all renewal agreements are reached by the parties in direct negotiations (i.e., without third-party assistance). The remaining situations call for mediation or conciliation assistance and represent the actual demand or workload for the Mediation and Conciliation component.

The number of collective agreements expiring in any given year is a function of the original term of the agreements. Longer term agreements contribute to labour stability, but in times of economic uncertainty the parties often seek shorter terms or reopener provisions. The Public Sector Compensation Restraint Act (PSCRA) had the effect of extending collective agreements at federal Crown corporations for two years. These agreements represent approximately 20% of the Federal Mediation and Conciliation Service universe, and the result was an increased number of collective agreements expiring in the latter half of fiscal year 1984-85. The uncertain economic conditions caused unions and employers to proceed cautiously in negotiations, with a result that many of these disputes were carried forward into fiscal year 1985-86. This is reflected in Figure 7 which indicates the levels of potential and actual demand for mediation and conciliation assistance over the last three fiscal years, and contains a forecast for 1985-86 and 1986-87.

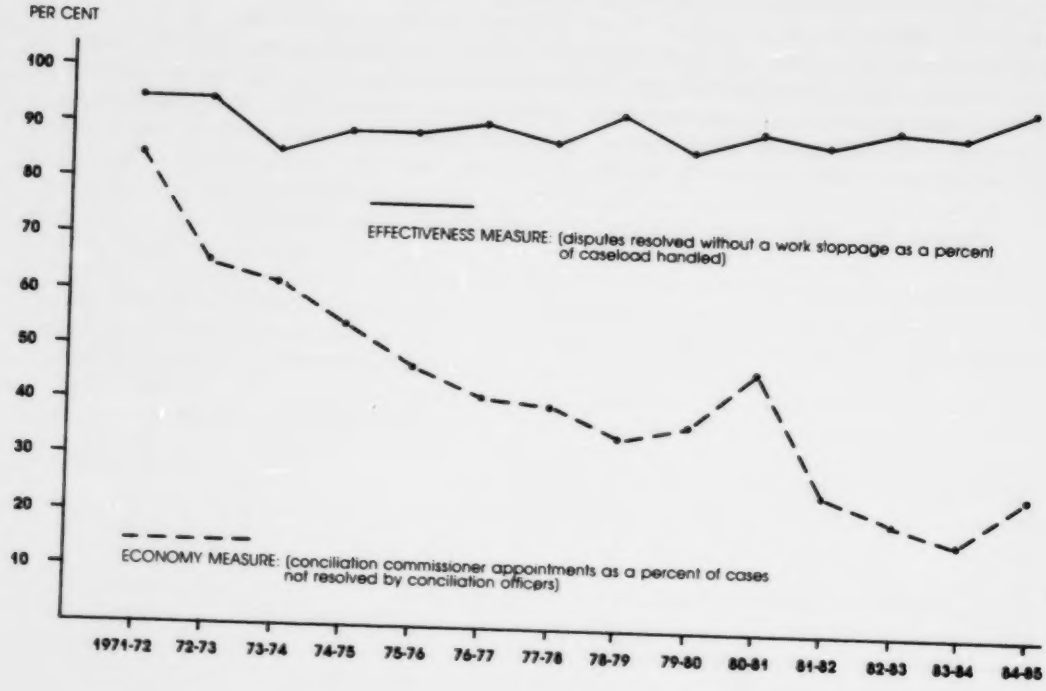
Fiscal year 1985-86 is proving to be a particularly difficult bargaining year, not only in the volume of disputes but also in the complexity of the issues requiring resolution and the potential for serious disruption in a number of industries crucial to the national economy. Fiscal year 1986-87 is expected to be equally heavy.

Figure 7: Collective Bargaining Under Part V, and Federal Mediation and Conciliation Service Caseload



Economy: Over the past ten years, the program has deliberately de-emphasized the use of conciliation commissioners (industrial relations experts outside of the public service retained to provide dispute resolution assistance) and increased the use of government conciliators in the role of mediators. The overall rate of settlement without work stoppage has been maintained, with a significant financial saving. In fiscal year 1984-85, the significance to the national economy of the disputes referred for the attention of the Federal Mediation and Conciliation Service and the complexity of the issues involved required a minor departure from this policy; but the program was still able to maintain a high level of effectiveness within the allocated resource levels. The difficult bargaining year for 1985-86 is taxing the resources and ingenuity of the program, and every effort is being made to maintain the economies achieved in previous years.

Figure 8: Effectiveness and Economy Measures



Effectiveness: The primary measure of effectiveness of the Mediation and Conciliation component is the percentage of cases concluded without a work stoppage. As indicated in Figure 8 above, despite a number of outside variables affecting the bargaining process, the component has consistently maintained a settlement ratio in the 90% range.

The number of disputes which involve work stoppages varies from year to year, as does the duration of the stoppages. On average, however, less than 0.5% of all available work time per year is lost because of labour disputes.

Arbitration Services: This component requires $761,000 and 8 person-years to perform its function. With the exception of the maintenance of the Index of Arbitral and Adjudication Awards, and the publication of the Arbitration Services Reporter, this component is totally keyed to demand.

Workload: Under Part V of the Code, requests for the appointment of arbitrators to resolve differences arising from the interpretation of a collective agreement emanate directly from the parties. Under Part III, requests for referral of unjust dismissal complaints to adjudication are made at the regional office level and are referred to Arbitration Services only after mediation efforts have failed to bring about a settlement. Consequently, only those cases that Arbitration Services refers to the Minister for appointment are counted as part of the workload. See Figure 9 below.

Figure 9: Arbitration Services Caseload

	Part V			Part III
	Requests	Cases Settled[1]	Arbitrators Appointed	Adjudicators Appointed
1980-81	68	28	40	51
1981-82	92	49	43	63
1982-83	114	44	70	78
1983-84	115	37	78	140
1984-85	85	30	55	143
1985-86[2]	120	43	77	167
1986-87[2]	144	48	96	191

[1]Differences resolved before appointment of arbitrator.
[2]Forecast.

Research, Policy Development, Management and Administration: The proportion of resources devoted to this component are shown in Figure 10 as a percentage of the resources of the total Mediation and Conciliation Activity. These supportive functions are best expressed as a percentage of the Activity since their resource allocation is largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous components. Improvements in management information will be realized with the implementation over the next two planning years of a computerized data base management system.

Figure 10: Research, Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Person-Years	17 (27%)	18 (28%)	19 (28%)
Expenditures ($000)	873 (22%)	942 (23%)	893 (25%)

B. General Labour Services

Objectives

In the federal jurisdiction: to develop programs and to provide policies and proposed legislative changes in response to identified client needs and government priorities with respect to occupational safety and health (Part IV) and conditions of work (Part III); to facilitate and enforce client compliance with the legislation (Parts III and IV) and to encourage the acceptance by workers, unions and employers of their respective responsibilities under the legislation (Parts III and IV).

In the national context: to encourage value and attitudinal shifts leading to improvements in the workplace through the programs of Labour Education and Quality of Working Life.

Resource Summary

Expenditures for the General Labour Services Activity will account for approximately 18% of total 1986-87 Program expenditures and 43% of total person-years.

Figure 11: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1986-87		Forecast 1985-86		Actual 1984-85	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Legislative Programs	19,185	287	12,609	259	11,412	242
Non-legislative Programs	655	-	8,477	20	7,357	17
Policy Development/Management and Administration	3,955	70	4,694	72	4,398	69
	23,795	357	25,780	351	23,167	328

Past Financial Performance

Figure 12: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Legislative Programs	11,412	242	13,724	283	(2,312)	(41)
Non-legislative Programs	7,357	17	7,579	15	(222)	2
Policy Development/ Management and Administration	4,398	69	3,123	51	1,275	18
	23,167	328	24,426	349	(1,259)	(21)

The difference between actual expenditures and the Main Estimates resulted mainly from the following items:

($ million)

- supplementary estimates for implementation of amendments to the Canada Labour Code; 0.3
- supplementary estimates for the Labour Education Program; 0.3
- lapses in salary funds due to lapsing person-years caused by delays in the staffing process due to two staffing freezes imposed during the year; (0.9)
- lapses due to fewer than anticipated Quality of Working Life contributions; (0.3)
- supplementary estimates for a grant to the Canadian Council of Occupational Health Nurses; and 0.1
- reallocation of funds to offset cost overruns in other activities. (0.7)

Description

General Labour Services Activity involves the development and administration of legislated programs directed towards a safe and healthy working environment and fair and equitable opportunities in employment, and the promotion and implementation of non-legislated activities aimed at establishing constructive relationships between labour and management and a better informed work force on union and socio-economic affairs.

Within General Labour Services, three components have been identified as the basis for management accountability. These are: Legislative Programs; Non-Legislative Programs; and Policy Development/ Management and Administration.

Legislative Programs: This component involves operations intended to enforce compliance with provisions of Parts III and IV of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The operations undertaken are inspections, response to complaints, and investigation of accidents. With the legislative trend toward compliance in the workplace through internal responsibility systems, particularly with respect to the new provisions of the Code relative to the establishment of safety and health committees and representatives, there will be a major shift in the activities of the Labour Affairs Officers (LAOs) in the budget year to ensure that committees and representatives are capable and responsive to the bulk of safety and health problems in their respective establishments. Increasingly, as committees and representatives begin to function effectively, LAOs will be in a position to concentrate their efforts on the promotion of compliance in high-priority industry sectors.

Non-legislative Programs: This component involves operations which are advisory, promotional and educational. The intent is to achieve positive attitudinal changes within and toward the workplace.

Policy Development/Management and Administration: This component involves the provision of administrative support, policy development, and management of the legislative and non-legislative programs.

Performance Information/Resource Justification

Legislative Programs: This component requires $19,185,000 and 287 person-years to perform its function. During 1986-87, this component will undertake the following activities: the Department will continue implementation of the amendments to the Canada Labour Code passed in June, 1984; given the phased proclamation of the revised Code, Part IV, the implementation of the changes will be accelerated in 1986-87; particular emphasis will be placed on the Code provisions relative to safety and health committees and representatives.

To maintain the currency of federal occupational safety and health legislation, a technical review and update of Part IV regulations will be initiated in 1986-87.

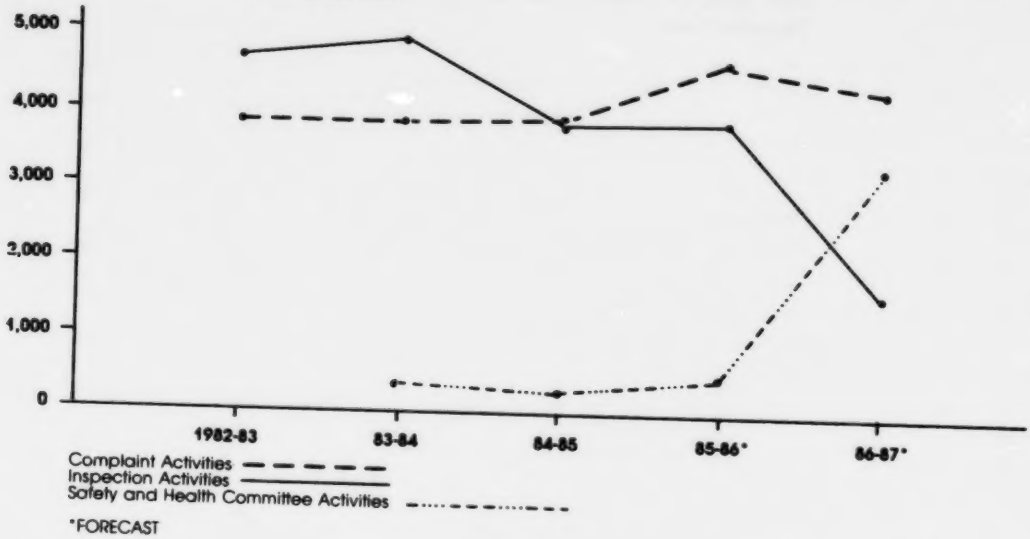
This component will also commence implementation of the compliance policy for Parts III and IV of the Code. The compliance policy and procedures are designed to promote internal responsibility systems throughout Labour Canada's jurisdiction and to advance an increased employee-employer awareness of their responsibilities for the workplace and the prevention of occupational hazards.

Labour Canada's promotional and educational activities in the area of "equal pay for work of equal value" will continue, the intent being to assist in bringing about a reduction in discriminatory pay practices within the federal jurisdiction.

The development and implementation of a Labour Operations Information System (LOIS) will entail a revised determination of our client universe and the establishment of a direct access computerized data base with details of company and workplace particulars, history of interventions, and records of compliance with Parts III and IV of the Canada Labour Code. This management information system is essential to effective planning, monitoring, and evaluation of the program's outputs and clients' compliance. Hence, LOIS will be a key management tool for work planning, monitoring and performance assessment. A pilot study is scheduled for implementation and evaluation during 1986-87, to be followed by the development and implementation of a national LOIS framework. The system should be fully operational by 1988-89.

Workload: The measurable workload indicators of this component are in the following areas: complaint activities, which involve the investigation of complaints respecting conditions of work and occupational safety and health matters; unjust dismissal conciliations; accident investigations; and refusal of dangerous work; inspection activities, which involve inspections to increase compliance with the legislation; and safety and health committee activities to show the increasing involvement in the implementation of the new legislation. In Figures 13 and 14, these indicators are expressed in terms of workload trends and production per LAO person-year respectively.

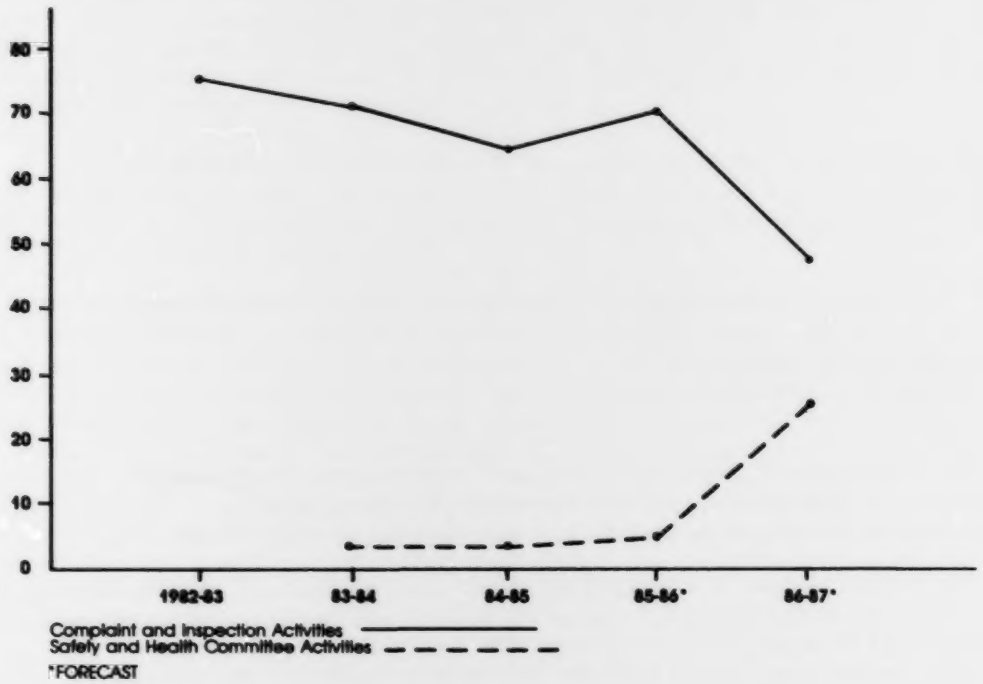
Figure 13: Complaint, Inspection and Safety and Health Committee Activities



The proposed increase in safety and health committee-related activities is represented in the above graph, along with a corresponding decrease in inspection and complaint activities.

The proclamation of the revised provision of Part IV of the Canada Labour Code with respect to compulsory safety and health committees or representatives will begin to change the current mode of program delivery. Also, as a result of the government's restraint program, a large proportion of the field resources currently used in inspection activities will be reallocated, in 1986-87, to activities ensuring the establishment and operational capacity of safety and health committees and representatives. A gradual return to the traditional activities of programmed inspections and technical surveys is expected after the committees and representatives are fully operational. However, the mix of activities will not likely be the same. Under the new compliance policy and procedures, modern techniques to engender voluntary compliance will gradually be applied to select industries. Traditional methods will be rationalized, and efforts will focus on those industries, sectors and companies which are at high risk for accidents, complaints or violations.

Figure 14: Average Number of Complaints, Inspections and Safety and Health Committee Activities Handled per LAO Person-Year

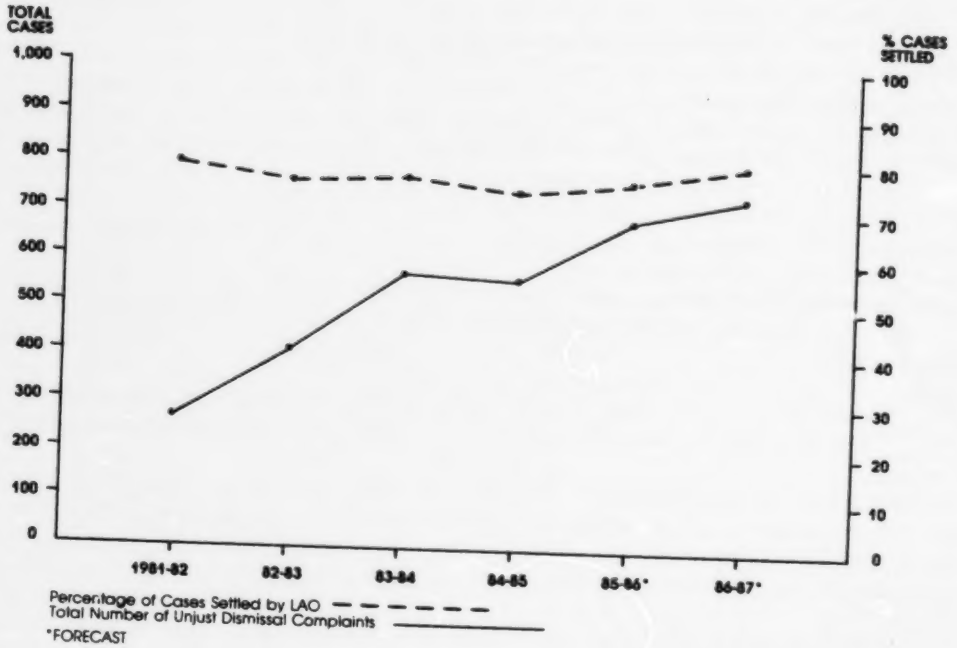


As indicated in Figure 14, person-years will be shifted to promote implementation of the new legislation related to safety and health committees and representatives.

Effectiveness Measure: The unjust dismissal provision of Part III of the Canada Labour Code was enacted in 1978 to improve individual job security for non-unionized employees. This legislation is intended to provide the complainant with an inexpensive and expeditious method of resolving his/her complaint. The provision mandates the LAO to attempt to resolve the complaint.

Most unsuccessful LAO mediations result in the complainant requesting the Minister to name an adjudicator. This process increases the costs substantially. Thus the proportion of unjust dismissals settled by LAOs provides an indicator of the LAOs effectiveness in dealing with employer and employee alike. Figure 15 shows that an average success rate of over 75% has been maintained in spite of the less-than-ideal economic and employment conditions of the last years, and the fact that there has been a 105% increase in unjust dismissal complaints between 1981-82 and 1984-85.

Figure 15: Unjust Dismissal Cases Settled by Labour Affairs Officers



Non-legislative Programs: This component formerly included the administration of the Labour Education Program and the Quality of Working Life Program. The Labour Education Program which was scheduled for termination March 31, 1986 has received Cabinet approval for its continuation. During 1984-85, the Labour Education Program was evaluated in a study which focussed on, among other things, curriculum content, program delivery, and effectiveness. This evaluation found that the program had increased the availability and quality of labour education in Canada. It also noted that changes in the composition and education of union membership, along with changes in technology, will increase demand for a program of this type.

The Quality of Working Life (QWL) Program was part of Labour Canada's broad strategy for promoting responsible labour-management relations and the well-being of Canadian workers. Its contribution to this objective, effected through education and experimentation with joint problem-solving processes in the workplace, was directed to the achievement of employee satisfaction and the development of organizational effectiveness.

The program had four main thrusts: promotional and awareness-raising activities, the development of knowledge and skills, the creation of supportive networks and institutions, and actual change projects undertaken by organizations.

These activities and the concomitant usage of resources are outlined below in Figure 16.

Figure 16: Quality of Working Life Contributions - Percentage Distribution by Program Activity

Thrusts - Main Program Activities	1984-85 (actual)	1985-86 (projected)
Promotional and awareness-raising activities (conferences, workshops)	19%	20%
Development of knowledge and skills (publications, development of courses, training bursaries)	26%	28%
Supportive networks and institutions (QWL Centres)	28%	22%
Change projects undertaken by organizations	27%	30%

QWL site implementations have shown substantial growth from 3% of the 1981-82 contributions budget, to an expected 30% in 1985-86. This result can be attributed in part to the very real need for productivity improvements experienced by Canadian organizations.

As a result of an internal review of priorities arising out of the need to reallocate scarce resources, the decision was taken to terminate the QWL Program after 1985-86.

Policy Development/Management and Administration: The proportion of resources devoted to this component is shown as a percentage of the resources of the total General Labour Services Activity in Figure 17. These administrative and policy support functions are best expressed as a percentage since their resource allocation is largely dependent on the workloads described in the two previous components.

Figure 17: Policy Development/Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Person-Years	**70 (20%)**	72 (21%)	69 (21%)
Expenditures ($000)	**3,955 (17%)**	4,694 (18%)	4,398 (19%)

C. Policy and Communications

Objectives

To provide policy direction and management for the Labour Program; to provide analysis, research and information on labour matters; to participate in international labour bodies; to communicate Labour Canada programs and policies; to promote constructive labour relations and improvements in the situation of women in their pursuit of equality in the workplace.

Resource Summary

Expenditures for the Policy and Communications Activity will account for approximately 15% of total 1986-87 Program expenditures and 20% of total person-years.

Figure 18: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1986-87		Forecast 1985-86		Actual 1984-85	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
General Management, Policy and Liaison	10,892	57	11,303	55	9,121	62
Central Analytical Services	5,382	71	5,312	91	4,704	89
Women's Bureau	1,427	13	1,066	13	1,004	12
Communications	1,327	20	1,341	23	1,531	26
	19,028	161	19,022	182	16,360	189

Past Financial Performance

Figure 19: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
General Management, Policy and Liaison	9,121	62	3,536	52	5,585	10
Central Analytical Services	4,704	89	4,578	94	126	(5)
Women's Bureau	1,004	12	1,294	13	(290)	(1)
Communications	1,531	26	1,418	24	113	2
	16,360	189	10,826	183	5,534	6

Supplementary Estimates were approved for the following items:

	($000)
• Canadian Labour Market and Productivity Centre;	5,000
• Technology Impact Research Fund; and	479
• Labour-Government Employee Secondment Program.	300

Description

The Policy and Communications Activity involves the provision of analysis, management and direction through the offices of the Minister, the Deputy Minister, and a policy and liaison group; the analysis and development of economic and social policies related to labour issues; the provision and analysis of labour market data; the co-ordination of participation in international and federal-provincial organizations, the promotion and strengthening of the efforts of women to achieve equality in the labour force; and the communication of departmental programs, policies, legislation and services.

Four components are defined: General Management, Policy and Liaison; Central Analytical Services; Women's Bureau; and Communications.

General Management, Policy and Liaison: This component undertakes the general management of the Program; participates in the development and co-ordination of policy which encourages and promotes a constructive labour relations climate; analyzes and develops labour-related policies on economic and social issues, liaising with other federal departments, the provinces and international agencies; provides systematic policy briefing for the Minister in support of his Cabinet and other responsibilities; facilitates consultation and related initiatives between government and labour designed to improve the climate of labour relations and encourage labour's participation in the policy-making process; administers the Technology Impact Research Fund; provides financial support for the Productivity Branch of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) and supports the Deputy Minister in her responsibilities as a member of the Board of Directors of the CLMPC; provides management and co-ordination of participation in international and federal-provincial bodies concerned with labour issues, specifically Canadian participation in the International Labour Organization (I.L.O.) and the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (C.A.A.L.L.); and maintains a documentation centre for labour legislation providing analysis and research on legislation for other departments, governments and the public. It consists of the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, a Public Affairs Unit, the Assistant Deputy Minister of Policy's Office, and Policy and Liaison.

Central Analytical Services: This component collects, analyzes and publishes a wide range of data and information derived from the collective bargaining process; conducts research and provides policy studies in the area of labour economics and industrial relations; is responsible for the overall management of the Labour Adjustment Benefits Act, including policy development, recommendations to Cabinet for designations, economic analysis, program monitoring and liaison with other departments involved with labour adjustment (this work is elaborated on in the Labour Adjustment Income Support Program Activity); provides an information service for industrial relations practitioners; administers the Labour-Government Employee Secondment Program; and administers the Unsolicited Grants Program and the University Research Grants Program.

Women's Bureau: This component undertakes research, analysis and policy studies of workplace issues which have an important impact on women, including part-time employment; works closely with other branches of the Department to ensure that their policies, programs and activities take women's concerns into account; creates an awareness of women's workplace issues for employers, employees, interest groups and the general public through its reference centre, the use of Women's Bureau exhibits, its publication program, participation in conferences and seminars, and speaking engagements; provides expertise on women's workplace issues for interdepartmental, federal-provincial, national and international forums; undertakes an annual publication program which includes research findings, statistical trends, and legislative developments and comparisons; provides a reference centre on women's workplace issues for researchers, academics, students and other interested individuals; and administers a grants program designed to assist projects and events dealing with or impacting on women's employment issues.

Communications: This component involves the overall planning, development and co-ordination of a comprehensive communications program for the Department, and the provision of professional and technical communications advice, expertise and assistance for all Program activities. The component is responsible for planning, developing and implementing programs of information, education and promotion, for dissemination among the Department's target audiences. These programs reflect a corporate approach to the communication function and encompass a range of techniques, including publishing, audio-visuals, slide and videotape productions, exhibits and displays and selective media awareness programs. Special events, including major ministerial addresses and announcements are also co-ordinated, and targeted advertising, using both national and regional media, is undertaken on selective basis to reinforce departmental objectives and increase understanding and awareness of departmental policies and programs such as the Labour Adjustment Benefits Program, the Labour Education Program and the Labour-Government Employee Secondment Program.

Performance Information/Resource Justification

General Management, Policy and Liaison: This component requires $10,892,000 and 57 person-years to perform its function. During 1986-87, consultation with economic partners remains a priority. The Policy area will increasingly act as a catalyst to ensure the full involvement of labour in major government consultations on policy and program development and review, and will continue to provide a briefing function for informal discussions with labour and business leaders. This component will continue management of the Technology Impact Research Fund, and the momentum achieved in federal-provincial relations as a result of recent meetings of Ministers of Labour will be maintained. The area also plays a large role in a number of key policy issues and in its liaison with labour groups. Issues such as privatization, deregulation and trade are examples of the critical areas in which major efforts are being required.

The nature of policy and liaison work does not lend itself readily to formal measurement although it does require timeliness, which is an essential indicator of performance. Timely performance is monitored by a project tracking system and regular review of annual work plans. During the year, the Technology Impact Research Fund will be the subject of a program evaluation.

Central Analytical Services: This component requires $5,382,000 and 71 person-years to perform its function. During 1986-87, management of the Labour-Government Employee Secondment Program will continue.

Labour adjustment as a result of industry rationalization, technological innovation, deregulation, privatization, and enhanced trade is a social dimension of the economic development priorities set by government. In this context a major policy review of the Labour Adjustment Benefits Program and provincial and private sector consultations have been undertaken, with proposals going to Cabinet during the year. Components of an information management system will be implemented to permit greater planning and control of the Labour Adjustment Benefits Program.

During 1986-87, the Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS) will be implemented. CAIRS is an integrated computerized retrieval system which will provide a central source of information on collective agreements and bargaining to assist the Department in responding to information requests from the public and private sectors.

Formal performance measures are in place for those tasks which lend themselves to quantitative measures. These include, in addition to a program-wide project tracking system and regular work plan review, a framework to gauge the quality and quantity of statistical tasks, a publication monitoring system to ensure timeliness, and systems to measure performance in response to information requests. Client

satisfaction with both quality and range of service was expressed in a survey conducted by the Industrial Relations Information Service (I.R.I.S.) during fiscal year 1984-85. The level of requests, which has been maintained at 1,700 to 1,800 individual requests per year, is increasing to a projected 2,100 to 2,200 requests during 1985-86. Data and information publications have been enhanced by the inclusion of additional material providing more comprehensive coverage of collective bargaining issues for clients. A program evaluation of the Labour-Government Employee Secondment Program is being conducted in 1985-86, and a program evaluation of I.R.I.S. is planned for 1986-87.

A program evaluation of the Survey of Wages and Working Conditions was completed in 1984-85. The study found that there is a demand for these data and that the survey compares favourably with a number of other data sources. The study also reviewed a variety of survey characteristics such as response rates and timeliness. However, as a result of an internal review of priorities arising out of the need to reallocate scarce resources, the decision was taken to cancel the survey.

Women's Bureau: This component requires $1,427,000 and 13 person-years to perform its function. During 1986-87, the Women's Bureau will reorient its activities to correspond to its research and policy development mandate. The Bureau will work closely with other branches of the Department to ensure that their policies, programs and activities fully reflect women's workplace concerns. The developments on part-time employment will remain a priority issue for the Bureau, in terms of its research, analytical and policy activity. The results of Labour Canada's surveys of employers and part-time employees under federal jurisdiction will be available in 1986 and will provide a major contribution to the development of policy and legislative options during 1986-87. The Bureau will also maintain its educational and public awareness activities, while continuing to review and evaluate its publications, exhibits, and other informational activities to make them as effective and relevant as possible.

A large portion of the component's resources are devoted to research and policy development which does not fit easily into a quantitative measurement system. As with other components, a program-wide project tracking system and regular work plan review are in place. The component has initiated an in-house evaluation process which includes independent, expert assessment of contracted research work. Public interest in Women's Bureau publications remains strong, as do requests for speaking engagements and participation of officers and exhibits at conferences and seminars. An informal survey of the public's response to the Women's Bureau exhibit at one such conference indicated considerable interest in and satisfaction with the material and information available.

Communications: This component requires $1,327,000 and 20 person-years to perform its function.

Effectiveness of the communications process is measured by analysis of attitudinal and awareness shifts among target publics, by monitoring and evaluating public/media reactions and information requests, by assessing public displays and special events, and by conducting awareness/opinion surveys subsequent to specialized advertising programs. The Department's publications program is currently being evaluated.

D. Labour Adjustment Income Support Program

Objective

To administer the Labour Adjustment Benefits Act.

Resource Summary

Expenditures for the Labour Adjustment Income Support Program Activity will account for approximately 37% of total 1986-87 Program expenditures and 1% of total person-years.

Figure 20: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1986-87		Forecast 1985-86		Actual 1984-85	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Nationally Designated Benefits	39,000	-	34,300	-	35,514	-
Regionally Designated Benefits	8,375	-	9,094	-	6,678	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	576	6	456	6	443	6
	47,951	6	43,850	6	42,635	6

Past Financial Performance

Figure 21: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Nationally Designated Benefits	35,514	-	16,150	-	19,364	-
Regionally Designated Benefits	6,678	-	7,000	-	(322)	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	443	6	360	6	83	-
	42,635	6	23,510	6	19,125	-

The program was originally conceived as a means of combining newly introduced regional designations with the general designations that had existed for several years in the textile, clothing, footwear and tanning industries. Prior to 1982, expenditures for these programs together had never exceeded $4,000,000 in any one year. However, the economic downturn, coupled with increased pressure from imports, resulted in larger and more frequent layoffs in these industries and an unforeseen level of demand for benefits.

In the regionally designated industries, on the other hand, the gap between layoff and benefit caused by the requirement to exhaust unemployment insurance, along with higher-than-expected pension levels, has caused benefit payments to be lower than anticipated.

The net result has been that Supplementary Estimates of $17,029,000 were necessary mainly to cover Nationally Designated Benefits and increased administrative costs.

Description

The Labour Adjustment Income Support Program provides payments to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in a designated industry and/or region, as well as related administrative costs for the operation of the Labour Adjustment Review Board, in accordance with the requirements of the Labour Adjustment Benefits Act.

This Activity provides last-resort income maintenance benefits, and is targeted to a population of older workers who have been laid off from certain industries designated either nationally or regionally. Recipients of labour adjustment benefits have depleted their unemployment insurance entitlement and are generally not well-suited to other adjustment programs or readily employable in other industries because of their age, level of education, and possession of industry-specific skills resulting from lengthy one-industry work experience.

Industries are designated because they are undergoing significant non-cyclical economic adjustments. Industries designated nationally are experiencing difficulties due to strong import competition and/or restructuring resulting in severe industry-wide unemployment. Those designated regionally are experiencing acute unemployment in the designated region.

Specific individual layoffs under both streams are certified by the Labour Adjustment Review Board. Certified individuals then apply to Employment and Immigration Canada, which establishes their eligibility for receipt of benefits. Costs attributed to the Labour Adjustment Review Board cover the provision of investigative, information dissemination, and other secretariat services.

Within this Activity, three components have been identified: Nationally Designated Benefits; Regionally Designated Benefits; and the Labour Adjustment Review Board and Secretariat.

Performance Information/Resource Justification

This Activity requires $47,951,000 and 6 person-years to perform its function. These resources are necessitated as follows:

Nationally Designated Benefits: There are four industries currently designated under this component: textiles, clothing, tanning, and footwear. Of these, textiles and clothing produce the large majority of beneficiaries. In the clothing industry, large-scale layoffs continue, and the one-year gap between layoff and labour adjustment benefit entitlement caused by unemployment insurance entitlement will probably mean that payments respecting current layoffs will continue to increase.

Regionally Designated Benefits: Benefits under some of the regional designations began to be paid in mid-1983 and grew during 1984-85 and 1985-86. With the possibility of other new designations under that program, growth can be expected to continue.

Labour Adjustment Review Board and Secretariat: The Board, an independent quasi-judicial body with representatives from industry, labour and government, makes decisions on applications for certification of layoffs as meeting the criteria under the Labour Adjustment Benefits Act. The major task of the Secretariat is to undertake the investigations leading to Board decisions. Because the program began only in May 1982, performance indicators are still subject to adjustment. However, the following represents the Board's view of appropriate measures for 1986-87.

Workload: Workload is determined by the demand for certification arising out of the economic conditions which affect the designated industries. While it cannot be accurately predicted, it is anticipated that the number of applications for certification will continue to increase during 1986-87 because import competition in textiles and clothing continues to be strong, because of recently changed import quotas on footwear, and because the retroactivity provisions of the Labour Adjustment Benefits Act result in investigation of layoffs that took place as long ago as 1978.

Effectiveness: Effectiveness is best measured by the rate at which investigations are completed, the objective being to minimize the gap between unemployment insurance and labour adjustment benefits for new beneficiaries. Ideally, the elapsed time between receipt of an application and the completion of an investigation should not be greater than that between meetings of the Board, or approximately six weeks. In the present situation, an unexpectedly high demand has resulted in a backlog, and it is the objective of this component that this situation be rectified to the point where 85% of the cases are completed within fifteen weeks. Presently, it takes an average of fifteen weeks to complete an investigation.

E. Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen

Objective

To administer the federal government employment injury benefits program.

Resource Summary

Expenditures for this Activity will account for approximately 20% of total 1986-87 Program expenditures and 6% of total person-years.

Figure 22: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1986-87		Forecast 1985-86		Actual 1984-85	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Government Employees' Compensation	50,580	-	46,320	-	49,392	-
Merchant Seamen's Compensation	14	-	14	-	10	-
Administration	1,707	53	1,371	54	1,532	57
	52,301	53	47,705	54	50,934	57
Less revenue*	25,705	-	23,330	-	16,503	-
Net expenditures	26,596	53	24,375	54	34,431	57

*These revenues are amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs. For further information see Figures 33 and 34, page 58.

Past Financial Performance

Figure 23: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Government Employees' Compensation	49,392	-	64,900	-	(15,508)	-
Merchant Seamen's Compensation	10	-	14	-	(4)	-
Administration	1,532	57	1,600	54	(68)	3
	50,934	57	66,514	54	(15,580)	3
Less revenue*	16,503	-	42,500	-	25,997	-
Net expenditures	34,431	57	24,014	54	10,417	3

*These revenues are amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs.

The difference between actual expenditures and the Main Estimates resulted mainly from outstanding receivables amounting to approximately $12,000,000, the bulk of which was not recovered because of a legal dispute with a major client.

Description

The function of this Activity is to ensure that federal government workers and/or their dependents receive workers' compensation for injuries suffered in employment pursuant to the Government Employees Compensation Act. Funds are made available to the provincial workers' compensation boards for the handling of claims made by federal government employees. Provision is also made for supplementary compensation payments to certain widows of merchant seamen.

Adjudication of claims under the Government Employees Compensation Act is carried out by provincial workers' compensation boards on behalf of the federal government. The benefits awarded by the provincial boards then become statutory payments and are paid to the claimants by the boards on behalf of the federal government. The federal government also pays the administrative costs. Costs related to claims by employees of Crown agencies are recoverable from the agencies, while

those related to claims by employees of departments are not. Payments under the Merchant Seamen Compensation Act are determined by the Merchant Seamen Compensation Board, which is a federal board, and are paid by the employer of the seamen. Currently eighteen monthly supplementary payments are made by Labour Canada to widows of seamen who were fatally injured prior to May 1, 1965, pursuant to Section 31 of the Act.

Within this Activity, three components have been identified: Government Employees' Compensation; Merchant Seamen's Compensation; and Administration.

Performance Information/Resource Justification

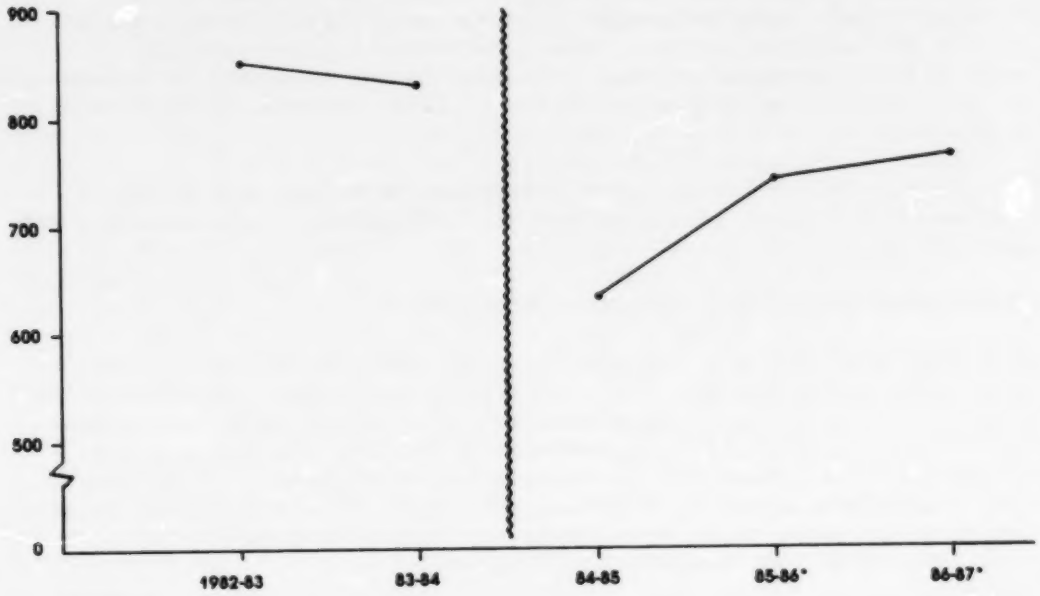
In fiscal year 1986-87, the priorities of this Activity are: the assessment and/or evaluation of the present employment injury benefits program for federal government workers, which includes an additional review of the legislative and administrative alternatives; and the automation/computerization of the existing operations. In addition to the program's internal efforts to improve the administration of this Activity, the Department proposes to undertake a review of the Government Employees Compensation Program.

Under the first two components, benefit levels are determined by provincial workers' compensation boards, whose decisions are not under the control of the Program. Total benefits are also influenced by the number of accidents and the cost of medical services in the provinces in which they are paid. Nevertheless, program delivery is subject to measures of efficiency and economy in terms of claims processed per regional (field) person-year used and cost of processing the claim, as shown in Figures 24 and 25, respectively.

Previous years' graphs have been modified to reflect regional operations (field) performance. This should serve as a transition to what is expected to be significant changes because of the Injury Compensation Computer System, which will be used to process injury claims, and will result in a significant reduction in person-years.

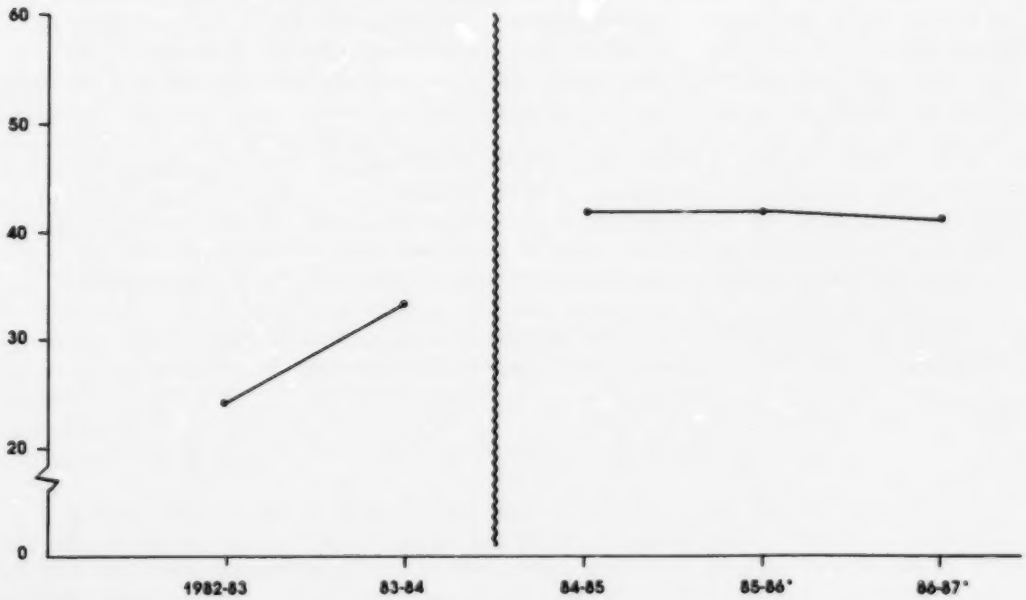
The break in the graph indicates a change in the method of counting claims to increase consistency throughout the regions.

Figure 24: Claims Processed Per Person-Year



*FORECAST

Figure 25: Cost of Processing Per Claim



*FORECAST

Resources (P-Y and $) are regional (field) operations.

F. Administration

Objective

To provide human resources planning, financial services and advice, corporate planning, evaluation and internal audit, information processing and storage, data and word processing services, library services, and the services of security and general administration.

Resource Summary

Expenditures for the Administration Activity will account for approximately 7% of total 1986-87 Program expenditures and 22% of total person-years.

Figure 26: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1986-87		Forecast 1985-86		Actual 1984-85	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Administration	9,618	180	11,067	178	9,347	184
	9,618	180	11,067	178	9,347	184

Past Financial Performance

Figure 27: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Administration	9,347	184	8,736	186	611	(2)
	9,347	184	8,736	186	611	(2)

The difference between actual expenditures and the Main Estimates was mainly due to Supplementary Estimates in the amount of $167,000 for automation projects in the departmental library and various other administrative requirements. The remaining variance of $444,000 was offset by reallocations from other activities.

Description

The provision of advisory and support services for the Department including administrative, financial, personnel, data and word processing, corporate planning, program evaluation and internal audit, library and security services.

This Activity is composed of the overall management of the Program and centralized common services, including those of an advisory nature and those that ensure the continued implementation of management systems to serve both senior management and departmental employees, i.e., personnel, finance, corporate planning, evaluation and internal audit, and security. It also covers the provision of centralized support services of a technical nature for the Program's activities. These services include publication distribution, materiel services, records management, and centralized communications-related services such as telephones, telex, postage and courier.

It encompasses departmental data processing services and the library, which maintains a large permanent collection of books, periodicals, journals, and other materials relevant to the labour field for the use of Labour Canada employees, labour professionals, researchers, and other interested persons.

Performance Information/Resource Justification

Presently, the only overall Activity measure of performance thought to be applicable is the trend in the proportion of total resources devoted to Administration.

Administration is planning to maintain its operating costs at or below 10% of the total Labour Program 1986-87 operating expenditures as shown in Figure 28. A major project for 1986-87 is the completion of the implementation phase of the computerized compensation claims processing system in all regions and headquarters.

Performance and productivity measures have been addressed in all areas of this Activity and will continue to be monitored to assess the effectiveness and the efficiency of the delivery of service. Systems are in place reporting quantifiable workload inputs and outputs. Where possible, workload is related to resource usage, and normative standards have been developed to enable a meaningful measure of performance. Examples of measures include: personnel measuring turnaround time in staffing and classification, the library monitoring volume with respect to cataloguing, indexing and reference requests;

word processing tracking input and output pages; data processing measuring data entry volumes; finance monitoring turnaround time on workers' compensation board statement processing; and records management recording volume of files issued.

Figure 28: Administration Resources as a Percentage of Total Departmental Resources

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Person-Years	180 (22%)	178 (21%)	184 (22%)
Expenditures ($000)	9,618 (7%)	11,067 (9%)	9,347 (7%)

Section III
Supplementary Information

A. Analysis by Object

1. Expenditures by Object

Labour Program expenditures by object are presented in Figure 29.

Figure 29: Expenditures by Object ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Personnel			
Salaries and wages	30,417	28,502	27,597
Compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	42,850	39,240	41,769
Contributions to employee benefit plans	4,253	4,017	4,277
Other personnel costs	8	234	95
	77,528	71,993	73,738
Goods and services			
Transportation and communications	3,756	2,802	2,713
Information	1,675	1,207	1,301
Provincial administration of Public Service and Merchant Seamen Compensation Legislation	7,730	7,080	7,623
Other professional and special services	6,475	4,672	3,272
Rentals	730	453	356
Purchased repair and upkeep	264	308	192
Utilities, materials and supplies	895	765	696
All other expenditures	579	1,042	1,351
	22,104	18,329	17,504
Total operating	99,632	90,322	91,242
Construction and acquisition of machinery and equipment (Capital)	931	2,379	605
Transfer payments	56,129	58,870	54,210
	156,692	151,571	146,057
Less receipts and revenues credited to the vote	25,705	23,330	16,503
Total expenditures	130,987	128,241	129,554

2. Personnel Expenditures

Figure 30: Authorized Person-Years and Salary Provision

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1986-87 Average Salary Provision
	86-87	85-86	84-85		
Management	40	38	37	50,350-96,300	64,596
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	32	27	27	14,570-65,080	49,972
Library Science	8	8	7	19,782-50,712	35,241
Engineering	16	16	16	24,005-76,130	56,053
Administrative and Foreign Service					
Mediation and Conciliation	21	23	24	13,912-57,987	53,180
Administrative Services	83	67	65	13,912-57,987	34,930
Financial Administration	8	11	11	13,583-57,980	41,135
Program Administration	239	223	230	13,912-57,987	41,533
Computer System Administration	21	21	21	19,423-63,583	44,014
Information Services	11	10	11	13,579-57,980	45,263
Personnel Administration	13	15	13	13,330-59,510	36,902
Purchasing and Supply	2	2	2	12,766-57,980	35,611
Administrative Support					
Data Processing	12	12	11	13,352-37,130	26,637
Clerical and Regulatory	160	195	208	12,932-31,743	22,094
Secretarial, Stenographic and Typing	105	103	104	12,636-31,946	23,295
Operational					
General Services	3	3	2	13,253-39,988	25,096
Technical					
Drafting and Illustration	2	2	2	15,557-40,310	29,445
General Technical	-	2	3	12,635-55,682	-
Social Science Support	27	33	34	12,635-57,764	34,744
Engineering and Scientific Support	6	6	9	14,041-50,866	31,851
Other	12	11	14		53,275

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 31, 1985. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Transfer Payments

Figure 31: Details of Transfer Payments

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Grants			
Special research studies in the labour field (Accident prevention)	16,000	16,000	16,000
To support standards-writing associations	10,000	10,000	10,000
To the Canadian Council of Occupational Health Nurses	-	-	75,000
Special research studies in the labour field (Special research)	40,000	40,000	40,000
To support activities which contribute to Labour Canada's objectives	62,000	87,000	62,000
Canadian Labour Market and Productivity Centre	5,000,000	5,000,000	5,000,000
To provide financial assistance to labour organizations and central labour bodies in staging educational events	10,000	10,000	10,000
To provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force	25,000	-	-
To Commonwealth Trade Union Council	-	30,000	20,000
Labour adjustment benefits	47,375,000	43,394,000	42,191,821
Merchant Seamen Compensation	14,000	14,000	9,620
	52,552,000	48,601,000	47,434,441
Contributions			
To the Canadian Labour Congress labour education programs	-	3,892,000	3,538,324
To labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	-	1,236,000	1,090,148
To labour unions not affiliated with a central labour organization and to individual union members for labour education	-	1,292,000	999,143
Quality of Working Life Projects	655,000	600,000	443,242
Atlantic Region Labour Education Centre	-	399,000	363,000
Technology Impact Research Fund	2,173,000	2,010,000	286,000
Labour-Government Employee Secondment Program	749,000	590,000	56,324
Technology Education Program	-	250,000	-
	3,577,000	10,269,000	6,776,181
	56,129,000	58,870,000	54,210,622

Transfer payments of $56,129,000 for Estimates 1986-87 include grants for the statutory programs Labour adjustment benefits ($47,375,000) and Merchant Seamen Compensation ($14,000).

B. Cost Analysis

Figure 32: Net Program Costs ($000)

	1986-87 Operating Expenditures	Add Other Costs	Total Cost	Deduct Revenue	Net Cost	Total 1985-86
Total Labour Program	156,692	5,781[1]	162,473	25,705	136,768	133,325[2]

[1]Other Costs of $5,781,000 consist of:

	($000)
• Accommodation provided without charge by Public Works	4,929
• Employer's share of insurance premiums and costs provided without charge by Treasury Board	728
• Common services provided without charge by Supply and Services	89
• Workers' compensation benefits provided without charge by this Department	35

[2]This is composed of:

• 1985-86 Forecast Expenditures	128,241
• Other services provided to Labour Program without charge in 1985-86	5,084

C. Revenue Analysis

Figure 33: Receipts and Revenues Credited to the Vote ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Amounts Recoverable from Crown Agencies Respecting Payments of Injury Compensation	25,705	23,330	16,503
	25,705	23,330	16,503

These receipts and revenues are directly credited to the vote. Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments.

An indication of the relative amounts received from Crown agencies is shown in Figure 34.

Figure 34: 1984-85 Recoveries ($000) from Crown Agencies by Major Client

Cape Breton Development Corporation	8,875
Canada Post Corporation	2,571
Eldorado Resources Limited	1,205
Canada Ports Corporation	569
Atomic Energy of Canada	286
Other Clients	2,083
Sub-total	15,589
Recoveries from responsible third parties	894
Other Recoveries	20
Total Recoveries	16,503

D. Dispute Resolution Process

The terms and conditions of employment for employees represented by a bargaining agent are established by means of a collective agreement reached through the process of collective bargaining with the employer. Collective agreements are for a fixed period of not less than one year and are subject to renegotiation upon expiry.

If the parties are unable to agree upon settlement terms for either a first or a renewal collective agreement through direct negotiation, either party may forward a notice of dispute to the Minister of Labour. The effect of this notice is to provide the Minister with the opportunity to select from a range of options designed to encourage a resolution of the dispute. In most cases, a conciliation officer is appointed to assist the parties to deal with their dispute. "Conciliation" is a persuasive process which relies on a full exploration of alternatives to resolve differences. During the conciliation process, the parties do not have the legal right to engage in strike or lockout activity.

If the conciliation officer is not able to assist the parties in resolving their dispute, he/she files a report to that effect. Upon receipt of the conciliation officer's report, the Minister may decide to terminate the conciliation process. A decision of this nature has the effect of placing the parties in a legal position to strike or lock out seven days following the date of the decision.

Alternatively, the Minister may prolong the conciliation process by appointing a conciliation commissioner. A conciliation commissioner is a person from outside the public service who has a recognized expertise in industrial relations. Commissioner proceedings are generally more formal than officer proceedings. Should the conciliation commissioner be unable to assist the parties in reaching a collective agreement, he/she submits a report to the Minister outlining his/her recommendations for settlement of each outstanding issue. The Minister then releases this non-binding report to the parties for their consideration, and the legal right to strike or lock out is acquired seven days from the date of release. The parties may reject the conciliation commissioner's recommendations, accept them as a full and final settlement of their differences, or use them as a basis for further negotiations.

"Mediation" is also a persuasive dispute resolution technique employed to assist the parties in reaching a negotiated settlement. Mediation is generally most effective when the parties are under the additional pressure of a threatened or actual work stoppage. "Preventive mediation" is a term applied to involvement by Federal Mediation and Conciliation Officers during the term of a collective agreement. The aim of preventive mediation is to assist the parties in

resolving problems during the life of the agreement in order to prevent them from becoming impediments to settlement at the time of collective bargaining. Through this process, effective labour-management relations are established which promote conflict resolution through negotiation rather than confrontation and thus a more stable labour relations environment.

"Arbitration" is used in federal jurisdiction to resolve differences which arise during the term of an agreement over questions of interpretation or application of the agreement. The legislation requires that collective agreements contain a mechanism for the final resolution of such rights disputes, and the Minister may be called on to appoint an arbitrator to issue a final and binding decision on grievances arising during the term of the agreement.

The legislation also prohibits certain conduct by employers and bargaining agents. Such activities are known as unfair labour practices. Although the Canada Labour Relations Board is the authority which determines whether an unfair practice has been committed and what the remedy should be, certain bargaining-related complaints require the consent of the Minister before they can be filed with the Board. Officers of the Federal Mediation and Conciliation Service investigate such complaints on behalf of the Minister and attempt to resolve the underlying problem through negotiation.

The Minister also has the power to appoint industrial inquiry commissions to investigate and report on significant industrial relations issues and problems. However, the recommendations of these commissions are not binding on the parties or the government.

Travail Canada

Budget des dépenses 1986-1987

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT 31-2/1987-III-27 au Canada: 9,00 $
ISBN 0-660-53169-0 à l'étranger: 10,80 $

Prix sujet à changement sans préavis.

Budget des dépenses 1986-1987

Partie III

Travail Canada

Préface

Le plan de dépenses se veut un document de consultation dont les nombreux niveaux de précision lui permettront de satisfaire aux divers besoins de ses utilisateurs.

Le présent document comprend trois sections. La première section présente un aperçu du Programme ainsi qu'un résumé de ses plans et de son rendement actuels. Quiconque désire plus de détails trouvera à la deuxième section, pour chaque activité, les résultats escomptés et autres données importantes sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La troisième section fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales dont le lecteur peut avoir besoin pour mieux comprendre le Programme.

La première section commence par des extraits de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, cela afin d'assurer la continuité avec les autres documents du Budget des dépenses et d'évaluer le rendement financier du Programme au cours de la dernière année.

Le présent document est facile à consulter et le lecteur trouvera aisément l'information dont il pourrait avoir besoin. La table des matières sert de guide détaillé du contenu de chaque section et l'état financier récapitulatif par activité de la première section, renvoie aux renseignements plus détaillés qui figurent dans la section suivante. Enfin, d'autres renvois signalent au lecteur qu'il lui est possible d'en savoir plus long sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses 4

Extraits du volume II des Comptes publics 6

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1986-1987
   1. Points saillants 7
   2. État financier récapitulatif par activité 8
B. Rendement récent
   1. Points saillants 10
   2. Rétrospective du rendement financier 12
C. Données de base
   1. Introduction 14
   2. Mandat 15
   3. Objectifs du Programme 15
   4. Plan d'exécution du Programme 16
D. Perspective de planification et examen du rendement
   1. Contexte 17
   2. Initiatives 19
   3. Mise à jour des initiatives antérieures 20
   4. Efficacité du Programme 22

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation 24
B. Services généraux aux travailleurs 31
C. Politiques et communications 40
D. Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs 47
E. Indemnités d'accidents du travail versées à des employés de l'État et à des marins marchands 51
F. Administration 55

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article
   1. Dépenses par article 58
   2. Dépenses en personnel 59
   3. Paiements de transfert 60
B. Analyse des coûts 61
C. Analyse des recettes 62
D. Méthode de règlement des différends 63

Extraits de la Partie II
du Budget des dépenses

Autorisation d'affectation de crédits

L'autorisation est demandée de dépenser $54,430,500 pour appuyer le Programme du travail en 1986-1987. Les autres dépenses, estimées à $76,556,500 pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés, le versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands, les prestations d'adaptation pour les travailleurs ainsi que le traitement et l'allocation pour automobile du Ministre seront effectuées en vertu de l'autorisation législative existante.

Besoins financiers par autorisation

Crédit (en milliers de dollars)		Budget principal 1986-1987	Budget principal 1985-1986
	Travail		
1	Dépenses de fonctionnement	45,690	39,841
5	Subventions et contributions	8,740	15,212
(S)	Ministre du Travail - Traitement et allocation d'automobile	40	42
(S)	Paiement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	24,889	23,004
(S)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	47,375	43,394
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	4,253	4,017
	Total du Programme	130,987	125,510

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses

Crédits - Libellé et montants

Numéro de crédits	Ministères ou organismes (dollars)	Budget principal 1986-1987
	Travail	
	Ministère	
1	Travail - Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	45,690,500
5	Travail - Subventions inscrites au Budget et contributions	8,740,000

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1986-1987							Budget principal 1985-1986
	Années-personnes autorisées	Budgétaire					Total	
		Fonctionnement	Dépenses en capital	Paiements de transfert	Total partiel	Moins: Recettes à valoir sur le crédit		
Médiation et conciliation	64	3,995	4	-	3,999	....	3,999	4,040
Services généraux aux travailleurs	357	22,260	854	681	23,795	....	23,795	26,192
Politiques et communications	161	10,928	41	8,059	19,028	....	19,028	18,098
Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs	6	575	1	47,375	47,951	....	47,951	43,778
Indemnités d'accidents du travail versées à des employés de l'État et à des marins marchands	53	52,287	-	14	52,301	25,705	26,596	24,340
Administration	180	9,587	31	-	9,618	....	9,618	9,062
	821	99,632	931	56,129	156,692	25,705	130,987	125,510
Années-personnes autorisées en 1985-1986	828							

Extraits du volume II des Comptes publics

Utilisation des crédits de 1984-1985

	Budget principal	Total des crédits	Utilisation réelle
Dépenses budgétaires votées	$	$	$
Crédit 1 - Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	39,122,500	40,043,062	38,123,633
Crédit 5 - Subventions inscrites au Budget et contributions	6,727,000	13,249,000	12,009,181
	45,849,500	53,292,062	50,132,814
Dépenses budgétaires prévues par une loi			
Ministre du Travail - Traitement et allocation pour automobile	40,500	41,682	41,682
Paiements d'indemnités à des employés de la Fonction publique (Loi sur l'indemnisation des employés de l'État) et à des marins marchands (Loi sur l'indemnisation des marins marchands)	22,414,000	32,898,652	32,898,652
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	3,711,000	4,277,000	4,277,000
Programme de soutien du revenu d'adaption pour les travailleurs	23,150,000	42,191,821	42,191,821
Remboursement des montants portés aux recettes d'exercices précédents		11,780	11,780
	49,315,500	79,420,935	79,420,935
Total du Programme	95,165,000	132,712,997	129,553,749

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1986-1987

1. Points saillants

Pour 1986-1987, le Programme du Travail s'est fixé les objectifs suivants:

- suite de l'application des modifications au Code canadien du travail (voir page 33).
- mise en oeuvre d'une nouvelle politique de conformité aux dispositions des parties III et IV du Code en vue de promouvoir les systèmes internes de responsabilité dans toutes les entreprises relevant de la compétence de Travail Canada, d'inciter les employés et les employeurs à prendre davantage conscience de leurs responsabilités au travail et de prévenir les dangers professionnels (voir page 34).
- réalisation et mise au point d'un Système d'information des opérations de Travail Canada (S.I.O.T.) (voir page 34).
- mise sur pied d'un Système automatisé de recouvrement de l'information sur les conventions collectives (S.A.R.I.C.C.) (voir page 45).
- projet d'évaluation du Programme d'indemnisation des employés de l'État prévu sous le régime d'une loi (voir page 53).
- mise sur pied d'un Système informatisé de la réparation des accidents (voir page 53).

2. État financier récapitulatif par activité

Les besoins de financement du Programme du Travail, tant pour l'année du Budget que pour l'exercice financier en cours, sont présentés par activité au tableau 1.

Tableau 1: État financier récapitulatif par activité (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Différence	Détails à la page
Médiation et conciliation	3,999	4,147	(148)	24
Services généraux aux travailleurs	23,795	25,780	(1,985)	31
Politique et communications	19,028	19,022	6	40
Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs	47,951	43,850	4,101	47
Indemnités d'accidents du travail versées à des employés de l'État et à des marins marchands	52,301	47,705	4,596	51
Administration	9,618	11,067	(1,449)	55
	156,692	151,571	5,121	61
Moins: Recettes à valoir sur le crédit*	25,705	23,330	(2,375)	62
	130,987	128,241	2,746	
Années-personnes autorisées	821	840	(19)	

*Ces recettes proviennent de l'activité "Indemnités d'accidents du travail versées à versées à des fonctionnaires et à des marins marchands".

Explication de la différence: Le Budget des dépenses 1986-1987 ne comprend pas les crédits liés à la prolongation du Programme de formation syndicale qui, selon les prévisions, coûtera la somme de $6.8 millions en 1985-1986. L'approbation du Cabinet, qui était nécessaire pour prolonger le programme au-delà de 1985-1986, a été reçue trop tard pour inclure les crédits dans le Budget principal des dépenses 1986-1987. Les autres changements ayant entraîné l'augmentation nette de $2,746,000 ou 2% pour les sommes demandées pour 1986-1987 par rapport à ce qui avait été prévu pour 1985-1986 sont les suivants:

	(en millions de dollars)
• Services gérêraux aux travailleurs, mise en application des modifictions au Code canadien du travail;	3.7
• Politiques et communications, accueil de la 12e Conférence régionale des États d'Amériques membres de l'Organisation internationale du travail, en mars 1986;	(0.6)
• Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs, majoration des prestations d'aide à l'adaptation prévues par la loi;	4.0
• Indemnités d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands, augmentation prévue des indemnités versées en vertu de la loi;	2.2
• Administration, dépenses plus élevées en 1985-1986 en raison de l'achat d'un ordinateur de grande puissance;	(1.8)
• Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés dans toutes les activités; et	0.2
• Salaires et traitements dans toutes les activités.	1.7

Explication des prévisions pour 1985-1986: Les prévisions pour 1985-1986 (d'après l'information dont disposait la direction le 31 octobre 1985) sont de 2.7 millions de dollars ou 2% plus élevées que les 125.5 millions de dollars du Budget des dépenses principal de 1985-1986 (extraits de la Partie II du Budget des dépenses, page 4). La différence de 2.7 millions de dollars reflète les principaux postes de compensation suivants:

	(en millions de dollars)
• l'achat d'un ordinateur de grande puissance;	1.8
• financer l'accueil de la 12e Conférence régionale de l'Organisation internationale du travail; et	0.6
• une série de colloques sur la formation technologique destinée aux dirigeants syndicaux.	0.3

B. Rendement récent

1. Points saillants

En 1984-1985, les points saillants du rendement du Programme ont été:

- l'adoption, le 29 juin 1984, de modifications importantes au Code canadien du travail prévoyant, en vertu de la partie IV, de meilleures dispositions en matière de sécurité et d'hygiène qui viseront désormais la plupart des employés relevant de la compétence fédérale, y compris les fonctionnaires fédéraux. Les modifications à la partie V qui ont été promulguées le 18 juillet 1984 comprennent, entre autres, le précompte obligatoire des cotisations syndicales, la révision et la clarification de l'obligation d'une juste représentation. Les modifications à la partie III du Code canadien du travail qui sont entrées en vigueur le 1er mars 1985 prévoient l'élargissement de l'accès aux congés pour soins à donner aux enfants, de nouvelles mesures contre le harcèlement sexuel au travail, de nouvelles normes dans le domaine du salaire minimum pour les personnes handicapées, la rémunération des jours fériés aux employés à temps partiel et l'octroi d'avantages aux employés travaillant pour plusieurs employeurs (voir page 20);

- la création d'un comité sur l'emploi à temps partiel chargé d'examiner les répercussions des recommandations d'une commission d'enquête sur le travail à temps partiel (rapport Wallace) en vue d'élaborer une ligne de conduite. Ce comité a été intégré au Bureau de la main-d'oeuvre féminine pendant l'exercice 1985-1986 (voir page 20);

- l'élaboration de mesures destinées à faire face aux problèmes découlant de l'introduction de la micro-électronique sur le lieu de travail, lesquelles obligent légalement les employeurs à donner un préavis et à négocier tout changement important en vue de protéger les employés des effets négatifs de ces changements; et la création et la mise en oeuvre du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique au Canada et l'organisation de colloques de formation technologique (voir page 21);

- l'application (déjà en cours) des politiques et des programmes élaborés en vue de faire respecter les dispositions de la partie III du Code canadien du travail concernant l'égalité de rémunération. La formation d'agents régionaux et la création de mécanismes d'application de ces dispositions vont bon train. Les résultats de ces initiatives devraient commencer à se faire sentir pendant l'année financière 1986-1987 (voir page 34); et

- l'élaboration et l'application du Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés, et l'apport d'une aide financière au Centre canadien du marché du travail et de la productivité dans le cadre d'une initiative permanente visant à améliorer les mécanismes de communication et de consultation entre les principaux responsables du patronat, des syndicats et de l'État (voir page 21).

Voici une mise à jour du rendement du Programme pour 1985-1986:

- la poursuite de la mise en application des modifications au Code canadien du travail. Les clients sont informés et des inspections sont effectuées relativement aux modifications de la partie III déjà en vigueur. Les préparatifs sont également en cours en vue d'informer le personnel et les clients et d'élaborer les mécanismes et marches à suivre qui se rattachent aux nouvelles dispositions de la partie IV, lesquelles prendront effet en mars 1986. Les règlements en matière de sécurité et d'hygiène au travail qui seront touchés par la promulgation font l'objet d'une révision officielle initiale conformément à la Loi sur les textes réglementaires (voir page 20);

- l'élaboration d'une politique de conformité pour l'application des parties III et IV du Code canadien du travail, y compris une stratégie de mise en oeuvre; l'élaboration de ses modalités d'application progresse rapidement (voir page 34);

- l'accueil, par le Canada, de la 12e Conférence régionale des États d'Amérique membres de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), en mars 1986. Seront au nombre des participants des représentants des pays de l'Amérique latine, des Caraïbes, des États-Unis et du Canada;

- l'achèvement d'une étude de faisabilité sur l'élaboration du Système informatique des opérations du travail (S.I.O.T.) (voir page 34); et

- l'élaboration du Système automatisé de recouvrement de l'information sur les conventions collectives (S.A.R.I.C.C.) et d'un Système automatisé d'indemnisation des accidents du travail (voir respectivement pages 45 et 53).

2. Rétrospective du rendement financier

Tableau 2: Besoins financiers par activité (en milliers de dollars)

	1984-1985		
	Réel	Budget principal	Différence
Médiation et conciliation	3,614	3,653	(39)
Services généraux aux travailleurs	23,167	24,426	(1,259)
Politiques et communications	16,360	10,826	5,534
Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs	42,635	23,510	19,125
Indemnités d'accidents du travail versées à des employés de l'État et à des marins marchands	50,934	66,514	(15,580)
Administration	9,347	8,736	611
	146,057	137,665	8,392
Moins: Recettes à valoir sur le crédit*	16,503	42,500	25,997
	129,554	95,165	34,389

*Ces recettes proviennent de l'activité "Indemnité d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands".

La différence entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal est due principalement aux postes suivants:

	(en millions de dollars)
• budget des dépenses supplémentaire au titre d'une subvention octroyée au Centre canadien du marché du travail et de la productivité (Politiques et communications);	5.0
• crédits supplémentaires pour une subvention au Conseil canadien des infirmières et infirmiers du travail (Services généraux aux travailleurs);	0.1
• crédits supplémentaires pour des projets d'automatisation à la bibliothèque du Ministère (Administration);	0.2

(en millions de dollars)

- budget des dépenses supplémentaire pour les besoins d'exploitation et le paiement des contributions au titre du Fonds de recherche sur les répercussions technologiques (Politiques et communications); 0.5

- budget des dépenses supplémentaires pour les besoins d'exploitation et le paiement des subventions au titre du Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés (Politiques et communications); 0.3

- budget des dépenses supplémentaires pour le paiement des contributions en vertu du Programme de formation syndicale (Services généraux aux travailleurs); 0.3

- budget des dépenses supplémentaires au titre des prestations d'aide à l'adaptation prévues par une loi (Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs); 17.0

- des dépenses moins importantes que prévues relativement à la disposition sur la " présomption systématique " de la Loi sur les accidents du travail de la Nouvelle-Écosse, suivant laquelle des rentes sont versées aux mineurs ayant travaillé pendant au moins vingt ans à une taille de charbon ou dans des conditions semblables et souffrant de troubles pulmonaires (Indemnités d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands) (voir page 52); (15.6)

- les dépenses moins importantes relativement à la disposition susmentionnée ont influé directement sur les recettes prévues (Indemnités d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands) (voir page 52); 15.6

(en millions de dollars)

- les impayés dont quelque 9 millions de dollars sont imputables à la Société de développement du Cap-Breton qui conteste des paiements faits en son nom relativement à la disposition sur la " présomption systématique " de la Loi sur les accidents du travail de la Nouvelle-Écosse (Indemnités d'accidents du travail versées à des employés de l'État et à des marins marchands) (voir page 52); et 10.4

- sous-utilisation des crédits salariaux en raison de l'annulation d'années-personnes découlant principalement de deux gels de l'embauche (Services généraux aux travailleurs). (0.4)

C. Données de base

1. Introduction

En matière de travail, les compétences sont divisées au Canada entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Bien que le pouvoir de légiférer dans le domaine des relations du travail relève constitutionnellement des provinces au premier chef, le gouvernement fédéral a également le pouvoir constitutionnel, prévu initialement dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, de créer des lois du travail sur de nombreuses questions qui relèvent exclusivement de sa compétence.

Le Code canadien du travail, dont l'application incombe au Programme du Travail, touche les employés à travers le pays qui travaillent dans un secteur d'activité ou pour une firme considérée comme une entreprise ou une affaire fédérale, à savoir les entreprises de transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipe-line, le transport maritime et les services connexes, les transports aériens, les télécommunications interprovinciales et internationales, les banques et certaines sociétés d'État. Font également partie de ce groupe les secteurs que le Parlement a déclarés d'intérêt national, par exemple l'extraction de l'uranium. Enfin, tous les secteurs d'activité du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest non assujettis au gouvernement fédéral relèvent cependant de la compétence fédérale pour ce qui est de la partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles).

Bien que le programme de conformité, de prévention et d'exécution de Travail Canada s'applique uniquement aux activités et aux entreprises relevant de la compétence fédérale, le Programme du Travail vise aussi à améliorer le système et le climat des relations du travail dans l'ensemble du pays. Il s'intéresse également aux questions générales du travail dans la mesure où elles peuvent être modifiées par des choix

politiques au sein du gouvernement dans son ensemble, et vice versa. À cet égard les programmes de formation, de promotion, d'information, de recherche et d'analyse de la politique, loin de se limiter aux activités purement fédérales, revêtent un caractère national.

Les activités de Travail Canada sont complétées par celles du Conseil canadien des relations du travail, organisme indépendant quasi-judiciaire, qui possède le pouvoir d'accréditer les agents de négociation et d'arbitrer certains types de différends, surtout dans le domaine des relations industrielles.

2. Mandat

Le Programme du Travail tire son mandat de la Loi sur le ministère du Travail et du Code canadien du travail, qui se compose des Normes du travail (partie III), de la Sécurité et l'hygiène au travail (partie IV) et des Relations industrielles (partie V), ainsi que de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs.

De façon générale, ce mandat comprend l'existence de normes du travail appropriées et l'entretien d'un climat de travail positif grâce à l'application des lois coiffées par le Programme.

3. Objectifs du Programme

Les objectifs du Programme du Travail sont de:

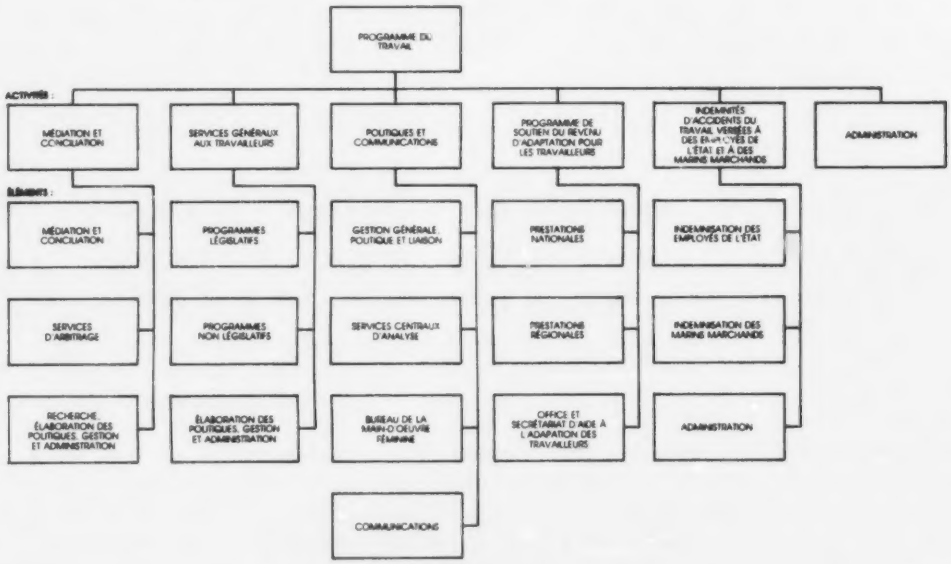
- promouvoir et entretenir des relations de travail stables, la juste récompense des efforts fournis sur le lieu de travail, et un milieu de travail propice au bien-être physique et social;
- protéger les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail;
- encourager l'accès équitable aux possibilités d'emploi;
- susciter un climat favorable à de meilleures consultations et communications entre le gouvernement, les syndicats et le patronat.

4. Plan d'exécution du Programme

Structure des activités: Comme l'indique le tableau 3 de la page suivante, le Programme du Travail se répartit en six activités dont chacune comprend un ou plusieurs éléments. Deux d'entre d'elles, Indemnités d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands et Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs, sont prévues par une loi, soit en l'occurrence la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, et la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs respectivement. Deux autres activités, Politique et communications et Administration, sont axées sur l'élaboration et la gestion des politiques et programmes, ainsi que sur la prestation de systèmes et de services de soutien. Les autres activités. Médiation et conciliation et les Services généraux aux travailleurs, fournissent directement des services à la clientèle du Programme du Travail.

Trois éléments présentés dans le Plan de dépenses du Programme de 1985-1986 ont été supprimés, de nom seulement, et le nom d'un autre a été changé pour mieux représenter les fonctions de soutien qu'il assume présentement. L'élément Services, conseils et aide, l'élément Services de soutien technique et l'élément Information au sein de l'activité Administration ont été supprimés, et les ressources et les activités qu'ils coiffaient sont maintenant réunies sous l'élément de la même activité. L'élément Recherche et élaboration de politiques de l'activité Médiation et conciliation est maintenant Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration.

Tableau 3: Structure des activités

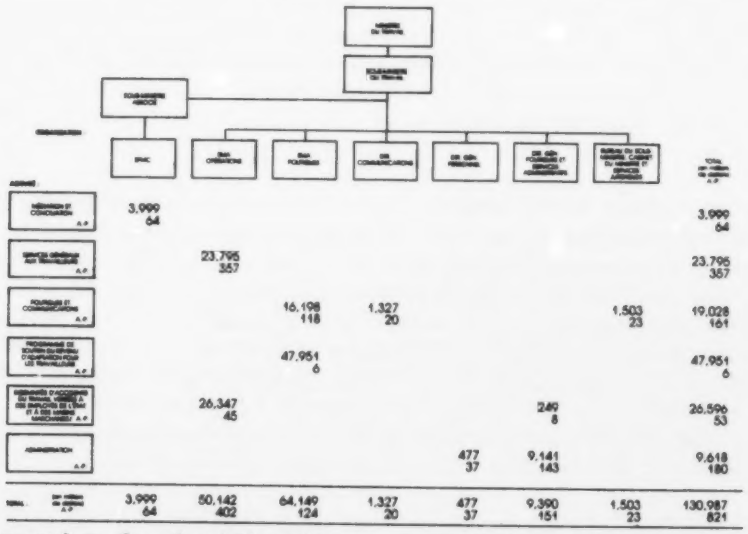


Organisation: Le Programme du Travail est une organisation fortement décentralisée qui comprend une administration centrale, cinq bureaux régionaux et dix-neuf bureaux de district.

Le sous-ministre en dirige le Programme, avec l'aide directe du sous-ministre associé (également responsable du Service fédéral de médiation et de conciliation), de deux sous-ministres adjoints (Opérations et Politique), de deux directeurs généraux (Politique et Service administratifs, et Personnel), et de deux directeurs (Communications et Services juridiques). La Directrice générale du Bureau de la main-d'oeuvre féminine relève maintenant du Sous-ministre adjoint, Politiques.

Le tableau 4 présente l'organigramme du Programme du Travail avec les besoins respectifs en ressources.

Tableau 4: Ressources selon l'organisation ou l'activité en 1986-1987 (en milliers de dollars)



D. Perspective de planification et examen du rendement

1. Contexte

Économique: L'incertitude qu'inspiraient les perspectives économiques à court terme l'an passé cède graduellement le pas à un regain d'optimisme. Les projections à moyen terme laissent entrevoir une croissance réelle pour les années 1986 à 1990. Le taux de croissance modeste mais soutenu témoigne de l'influence prépondérante des restrictions monétaires et financières instaurées récemment dans le budget. L'influence négative de la grave récession sur les marchés du travail et le taux élevé du chômage continuent de ralentir les augmentations salariales et l'ampleur des règlements salariaux.

Social: La participation accrue des femmes à la population active et la mise en évidence des inégalités d'emploi dominent la scène sociale. L'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail remettra en question la justesse des lois et des normes sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et sur le harcèlement sexuel. Les femmes constituent également 70% de la main-d'oeuvre à temps partiel dont la croissance s'accentue. Les préoccupations suscitées par le travail à temps partiel comprennent la perte d'emplois à temps plein en faveur de postes à temps partiel et l'amélioration des avantages à l'intention des travailleurs à temps partiel.

La disposition sur l'égalité de l'article 15 de la Charte des droits et libertés créera de nouveaux défis pour les milieux d'affaires, lesquels se répercuteront probablement sur les relations patronales-syndicales. De plus, le nombre croissant de familles à deux salaires et de familles monoparentales a fait ressortir les inégalités actuelles en matière d'emploi, surtout en ce qui concerne les congés pour responsabilités familiales et les garderies de jour accessibles et à prix raisonnable.

Relations du travail: La négociation collective sera en général difficile, car elle sera dirigée par un mouvement syndical affaibli par la récession, mais néanmoins déterminé à protéger sa position contre tout risque d'érosion.

Les représentants des travailleurs à la table des négociations seront fortement préoccupés par le chômage, l'incertitude que crée le changement technologique et surtout par la sécurité d'emploi. De leur côté, les employeurs se préoccuperont de la productivité et de la concurrence en matière de coûts. Le principal défi des négociations, par conséquent, sera la conciliation de ces deux blocs d'intérêts. La sécurité d'emploi, le recyclage, le soutien du revenu, les pensions, la retraite anticipée, les systèmes salariaux à deux paliers, la participation aux bénéfices et l'amélioration de la productivité sont au nombre des éléments en jeu à la table de négociations.

Dans certains secteurs industriels, les syndicats sont confrontés à des défis de taille qui menacent leur existence même. Les innovations technologiques peuvent rendre superflues des catégories d'emploi tout entières. La restructuration au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité peut aussi contribuer à estomper les sphères de compétence en matière d'emploi avec les conséquences qui en découlent pour les syndicats organisés en fonction des métiers ou des professions. Ces préoccupations seront omniprésentes à l'esprit des négociateurs syndicaux qui analyseront les propositions de négociation des employeurs au cours des prochaines années.

Les importants changements que connaît l'économie vont également représenter un défi sur le plan de la gestion du changement dans le milieu du travail, que ce milieu soit syndiqué ou non. Les changements fondamentaux, sectoriels et régionaux, causés par les progrès de la technique et par la concurrence étrangère, ne se limiteront plus à ce qui a constitué les secteurs traditionnels, notamment la chaussure, le tannage, le vêtement et les textiles. Plusieurs autres secteurs, celui de l'automobile, des mines, de la foresterie et des machines lourdes ont également montré des signes de vulnérabilité. Il faudra donc étudier, dans ce contexte, l'opportunité d'étendre la portée des programmes de soutien du revenu, tels que ceux que prévoit la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs.

Le changement économique va, selon toute probabilité, remettre en question les lois et normes actuelles sur le travail. Malgré les récentes modifications au Code canadien du travail, on continuera de regarder de plus près, par exemple, l'efficacité des normes et règlements en vigueur sur la sécurité et l'hygiène au travail. D'autre part, les préoccupations que suscitent les domaines plus nouveaux, notamment la robotique, l'ergonomie, la biotechnologie et la qualité de l'air dans les bureaux, vont accroître les demandes de réévaluation.

2. Initiatives

Les Systèmes d'information: La mise en oeuvre d'un Système informatisé de la réparation des accidents (économie de 18 A-P à cause de l'automatisation), du Système automatisé de recouvrement de l'information sur les conventions collectives et du Système d'information des opérations de Travail Canada (S.I.O.T.) (coût de $951,000 en 1986-1987) sont les principales initiatives qui s'inscriront dans les efforts d'efficacité et d'efficience du Ministère.

Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs: La Direction des prestations d'adaptation pour les travailleurs a été créée au cours de l'exercice 1985-1986 comme outil de gestion et d'élaboration de politiques pour le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, lequel a, par ailleurs, fait l'objet d'une révision importante pendant l'année en ce qui concerne les caractéristiques des requérants, les projections des coûts futurs, le comportement de mise à pied des entreprises et les répercussions des modifications à la Loi P.A.T. Cette révision de politique a débouché sur des recommandations au Cabinet concernant l'élaboration d'un nouveau programme d'adaptation pour les travailleurs âgés mis à pied à la suite de la fermeture d'une usine ou d'une compression de personnel importante. Des consultations avec les provinces et le secteur privé sur un programme à large spectre et plus souple ont été amorcées.

3. Mise à jour des initiatives antérieures

Modifications au Code canadien du travail: À l'issue de longues consultations avec quelque 40 associations d'employeurs et d'employés, un projet de loi important modifiant le Code canadien du travail a été déposé à la Chambre des communes le 15 mai 1984; et il a été adopté le 29 juin suivant et il est mis en application par étapes.

L'un des principaux objectifs du projet de loi est de regrouper les divers pouvoirs législatifs d'hygiène et de sécurité du travail jadis dispersés. La partie IV du Code canadien du travail englobera désormais la plupart des employés qui relèvent de la compétence fédérale, y compris les fonctionnaires fédéraux.

Les modifications à la partie IV visent également à inciter les travailleurs et les employeurs à participer plus activement aux questions de sécurité et d'hygiène au travail en exigeant la création obligatoire de comités de sécurité et d'hygiène ou la désignation de représentants de sécurité et d'hygiène.

Les modifications au Code canadien du travail qui sont entrées en vigueur le 1er mars 1985 prévoient l'élargissement de l'accès aux congés pour soins à donner aux enfants, de nouvelles mesures contre le harcèlement sexuel au travail, de nouvelles normes dans le domaine du salaire minimum pour les personnes handicapées, la rémunération des jours fériés aux employés à temps partiel et l'octroi d'avantages aux employés au service de plusieurs employeurs.

Les modifications à la partie V qui sont entrées en vigueur le 18 juillet 1984 prévoient, entre autres, le prélèvement obligatoire des cotisations syndicales (formule Rand), la clarification de la définition de contracteur et d'employeur dépendant, le préavis de changement technologique, la révision et la clarification de l'obligation concernant la représentation juste, et de meilleures dispositions concernant l'application de la loi.

Commission d'enquête sur le travail à temps partiel: À la suite de la publication du rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (Commission Wallace), en septembre 1983, un comité ministériel a été mis sur pied afin d'en analyser les conclusions. Ce Comité a conclu qu'avant de donner suite à l'une des 32 recommandations de la Commission d'enquête, il fallait en connaître davantage sur la situation des travailleurs à temps partiel assujettis à la compétence fédérale et sur les frais supplémentaires qui incomberont aux employeurs et aux employés, si l'on augmente les avantages sociaux de ces travailleurs.

Un comité de l'emploi à temps partiel a été mis sur pied en juin 1984 pour recueillir les données nécessaires au moyen d'enquêtes et de consultations avec les gouvernements provinciaux, les employeurs et les syndicats. Ce comité a été intégré au Bureau de la main-d'oeuvre féminine pendant l'année financière 1985-1986. Des données sur les travailleurs à temps partiel relevant de la compétence fédérale ont été recueillies lors d'enquêtes réalisées auprès d'employeurs et d'employés. Des consultations ont aussi été entreprises avec les gouvernements provinciaux, les employeurs et les syndicats. Diverses politiques et mesures législatives seront élaborées en 1986-1987.

Micro-électronique: L'impact des nouvelles technologies sur le lieu de travail sera abordé de la façon suivante par le Programme du Travail.

Des mesures législatives obligeront désormais les employeurs à donner un préavis et à négocier tout changement important en vue de protéger les employés contre les effets négatifs du changement technologique.

Le Programme du fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique, d'une durée de trois ans (environ 4.5 millions de dollars en contributions de 1984-1985 à 1986-1987), a été créé dans le but de financer les études sur les répercussions sociales et humaines du changement technologique au travail, et les projets témoins ou projets pilotes qui illustreront des méthodes réelles d'élaboration et d'application coopératives du changement technologique. Ce programme d'une durée de trois ans prendra fin le 31 mars 1987.

À propos de ce qui précède, on amorcera une initiative spéciale destinée à favoriser une approche plus stratégique du mouvement syndical à l'égard du changement technologique. Le Ministère parrainera un mécanisme (des Colloques sur la formation technologique) qui incitera les dirigeants syndicaux à s'intéresser davantage aux défis et aux possibilités découlant du changement technologique et les encouragera à en réduire les effets négatifs tout en augmentant les effets bénéfiques.

Mécanismes de consultation sur le dialogue national: Les efforts du Ministère en matière de communication et de consultation ont consisté surtout à interpréter les buts et les aspirations du mouvement syndical à l'intention du gouvernement fédéral et, en retour, à interpréter les activités et les politiques du gouvernement aux travailleurs. Cette interaction entre les travailleurs et le gouvernement a été rendue possible grâce au jeu de divers mécanismes, tels que des colloques mixtes informels et un service d'" éclaireur " (au service du mouvement syndical) auprès des principaux ministères fédéraux. Le Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés d'une durée de trois ans (environ 1.6 million de dollars en contributions de 1984-1985 à 1986-1987), lequel favorise des affectations temporaires de personnel entre la Fonction publique et les organisations de travailleurs du Canada, en est l'un des rouages, notamment. Le Ministère a aussi

Le Ministère a aussi contribué à la mise sur pied et à l'organisation d'événements syndicaux-patronaux tels que la Conférence des sidérurgistes canadiens de mai 1985. Il prête également une aide financière au Centre canadien du marché du travail et de la productivité qui étudie, entre autres, la productivité et la croissance de l'emploi. En mars 1985, le Ministre a organisé une réunion des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux du Travail, laquelle a été suivie d'une autre réunion en juillet 1985. Les ministres ont alors examiné des questions d'intérêt mutuel et ont échangé de l'information sur les affaires courantes dans le domaine du travail au sein d'un forum de consultation qui on l'espère, se poursuivra.

En 1984-1985, le Ministère a élargi ses initiatives de consultation en suscitant le dialogue entre les travailleurs et les chefs d'entreprise. Ces efforts plutôt modestes destinés à créer un climat de confiance entre les parties sont indispensables au succès de toute réunion syndicale-patronale-gouvernementale importante.

4. Efficacité du Programme

Vu la diversité du Programme du Travail, des indicateurs mesureront l'efficacité d'une activité à la fois plutôt que celle du Programme tout entier. Certains indicateurs sont déjà en place, comme ceux de l'activité Médiation et conciliation qui figurent aux tableaux 7 et 8 des pages 27 et 28. L'élaboration d'autres mesures et indicateurs est l'une des priorités des responsables du Ministère. L'élaboration de systèmes de contrôle et d'information capables de produire de tels indicateurs exigera temps et expérience. On prévoit cependant, qu'au cours des prochaines années, l'efficacité de toutes les principales activités du Programme du Travail sera mesurée et communiquée de cette façon.

Une évaluation de l'enquête sur les salaires et conditions de travail a été terminée en 1984-1985. Les auteurs de l'évaluation ont constaté qu'il existe une demande de ces données, et que l'enquête se compare favorablement à nombre d'autres sources de données. Ils ont aussi passé en revue diverses caractéristiques d'enquête telles que le taux de réponse et son à-propos. Toutefois, à la suite d'un examen interne des priorités entraîné par le besoin de réaffecter des ressources restreintes, il a été décidé d'annuler l'enquête.

Le Programme de formation syndicale a également été évalué en 1984-1985. Il est apparu que ce Programme avait rehaussé la disponibilité et la qualité de la formation syndicale au Canada. On s'attend à un accroissement de la demande en vertu de ce Programme en raison de modifications dans la composition et la scolarité des syndiqués et de nouvelles technologies. Le Programme a également été examiné sur le plan du contenu des cours, de son application et de son efficacité.

En 1985-1986, le Programme syndical-gouvernemental de détachement d'employés et le Programme des publications ministérielles font l'objet d'une évaluation. L'évaluation du Programme de la Qualité de la vie au Travail a également débuté en 1985-1986. Toutefois, l'étape finale de ce projet n'a pas été menée à terme à la suite d'une décision de mettre fin au programme après l'examen des priorités. Pendant l'année financière 1986-1987, il est proposé d'examiner le Service d'information sur les relations industrielles, le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique et le Programme d'indemnisation des employés de l'État.

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation

Objectif

Promouvoir et entretenir des relations du travail stables en participant en tant que tierce partie au règlement des différends dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et en mettant en oeuvre de nouvelles stratégies, politiques et propositions législatives.

État récapitulatif des ressources

Les dépenses relatives à l'activité Médiation et conciliation représenteront environ 3% de l'ensemble des dépenses du Programme en 1986-1987 et 8% de la totalité des années-personnes.

Tableau 5: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985*	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Médiation et conciliation	2,365	39	2,446	39	2,214	40
Services d'arbitrage	761	8	759	8	507	8
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	873	17	942	18	893	19
	3,999	64	4,147	65	3,614	67

*Les dépenses réelles pour 1984-1985 rendent compte du transfert de la fonction "gestion et administration" de la composante Médiation et conciliation à la composante Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration.

Rendement financier antérieur

Tableau 6: Rendement financier en 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Médiation et conciliation	2,457	45	2,673	49	(216)	(4)
Services d'arbitrage	507	8	469	8	38	-
Recherche et élaboration des politiques	650	14	511	12	139	2
	3,614	67	3,653	69	(39)	(2)

Aucune différence importante ne caractérise le rendement financier prévu et réel pour 1984-1985.

Description

L'activité Médiation et conciliation, qui relève du Service fédéral de la médiation et de la conciliation, permet de contribuer, conformément à la Partie V du Code canadien du travail, à la conciliation, à la médiation et à l'arbitrage des conflits ouvriers-patronaux dans les entreprises privées relevant de la compétence fédérale; on adopte des mesures préventives afin de maintenir des relations industrielles stables et on accorde son de l'expertise en relations industrielles pour l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques et pour la formulation des lois. On dégage trois composantes: Médiation et conciliation, Services d'arbitrage, Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration.

Médiation et conciliation: Cette composante comporte la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs et de commissions de conciliation, de médiateurs, de recherchistes et de commissions d'enquête industrielle, ainsi que le traitement de plaintes présentées au Ministre au sujet de pratiques d'emploi prétendument injustes. On offre aussi des services de médiation préventive et de médiation des griefs et des plaintes qui s'appliquent pendant la période "fermée" des conventions et qui servent à faciliter la négociation collective et à diminuer le nombre de conflits ouvriers-patronaux.

Services d'arbitrage: Cette composante comprend les enquêtes relatives aux requêtes présentées au Ministre en vue de nommer des arbitres ou de créer des conseils d'arbitrage pour arbitrer des griefs pendant

la durée des conventions collectives. Elle comprend aussi la nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de congédiement injuste présentées par des employés non assujettis à une convention collective, conformément à la partie III du Code canadien du travail. Les Services d'arbitrage effectuent des recherches et font la promotion de systèmes permettant d'accélérer l'arbitrage des griefs, tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales et l'Index des sentences arbitrales fédérales et publient la Revue des services d'arbitrage.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration: Cette composante comprend la recherche et l'analyse des problèmes de relations industrielles, l'élaboration de politiques et de mesures législatives et la prestation d'un appui technique et de conseils économiques aux tierces parties désignées, ainsi qu'un soutien administratif aux opérations de programme.

Données sur le rendement et justification des ressources

Médiation et conciliation: Pour que cette composante s'acquitte de sa mission, il lui faut $2,365,000 et 39 années-personnes.

Charge de travail: Le nombre de conventions collectives entrant dans leur période "ouverte" ou période de négociation dans les entreprises privées relevant de la compétence fédérale représente la charge de travail potentielle globale de l'activité Médiation et conciliation et donne une idée de la composition des ressources que nécessiteront les tâches principales au cours d'une année donnée.

La charge de travail potentielle globale comprend la négociation du renouvellement des conventions collectives existantes et la négociation des premières conventions collectives de syndicats nouvellement accrédités. Les premiers cas forment la majorité, mais la négociation d'une première convention exige, en général, plus de temps et de ressources.

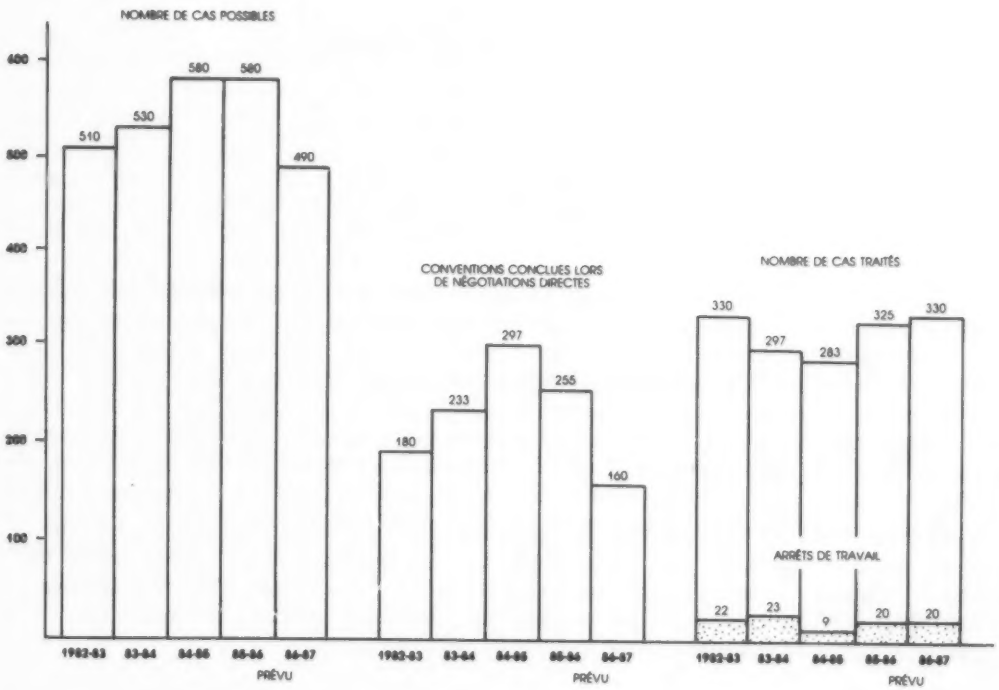
En moyenne, 35% à 45% de toutes les conventions renouvelées sont conclues directement par les parties (c'est-à-dire sans l'intervention d'une tierce partie). Les autres cas exigent le recours à la médiation ou à la conciliation et représentent la demande ou la charge de travail réelle de la composante Médiation et conciliation.

Le nombre de conventions collectives venant à expiration dans une année donnée est fonction de la durée originelle d'une convention. Une convention collective de longue durée contribue à la stabilité des travailleurs; or, quand la situation économique est incertaine, les parties cherchent souvent à conclure des conventions de plus courte durée ou comportant des dispositions de réouverture. La Loi sur les restrictions salariales du secteur public a eu pour effet de reconduire de deux ans les conventions collectives des sociétés d'État. Comme ces conventions représentent environ 20% de la charge de travail du Service

fédéral de médiation et de conciliation, il en est résulté un accroissement du nombre de conventions venant à expiration pendant la dernière moitié de l'année financière 1984-1985. La conjoncture incertaine a incité les syndicats et les employeurs à agir avec prudence au cours des négociations, si bien qu'un grand nombre des différends ont été reportés jusqu'à 1'année financière 1985-1986. Le tableau 7 montre le nombre réel et prévu de demandes potentielles et réelles de services de médiation et de conciliation pour les trois dernières années financières et renferme une prévision pour 1985-1986 et 1986-1987.

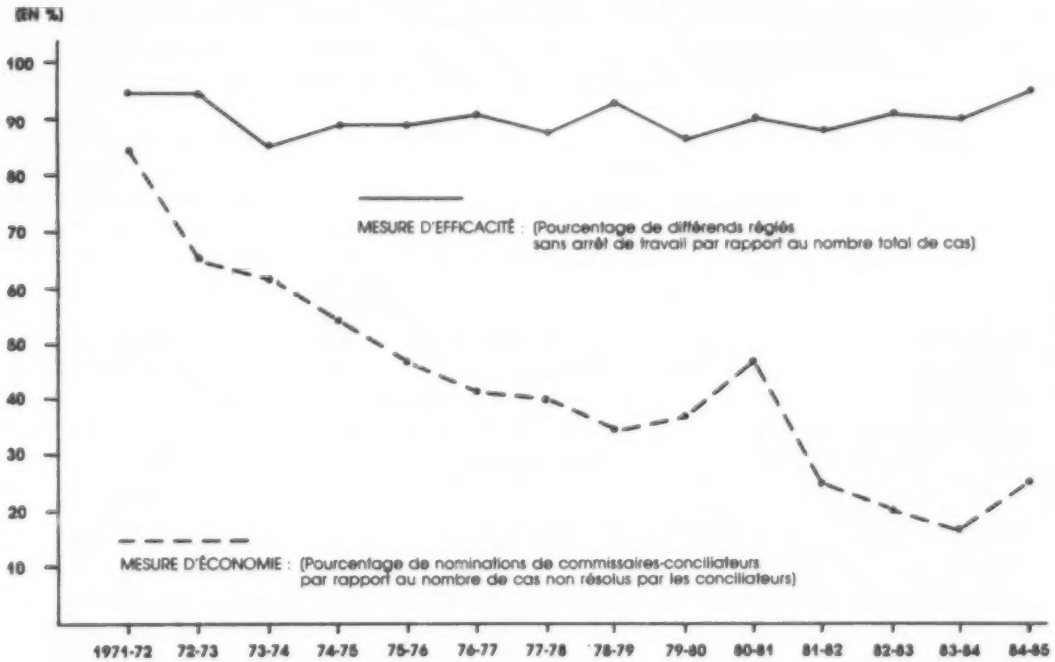
L'exercice 1985-1986 s'avère une année de négociation particulièrement difficile, non seulement en ce qui concerne le volume des questions à trancher, mais aussi en raison de leur complexité et des possibilités de perturbations graves dans de nombreux secteurs d'activité d'une importance capitale pour l'économie nationale. On s'attend que l'exercice 1986-1987 sera également chargé.

Tableau 7: Négociations collectives effectuées en vertu de la partie V, et nombre de cas traités par le Service fédéral de médiation et de conciliation



Économie: Au cours des dix dernières années, le Programme a délibérément réduit le recours à des commissaires-conciliateurs (c'est-à-dire à des experts en relations industrielles recrutés hors de la Fonction publique afin d'aider à régler les litiges) pour se prévaloir davantage des services des conciliateurs du gouvernement comme médiateurs. Le taux global de règlements sans arrêt de travail a donc été maintenu, et des économies appréciables ont été réalisées. Au cours de l'année financière 1984-1985, l'importance du Service fédéral de médiation et de conciliation et les questions traitées ont nécessité une légère dérogation à la politique actuelle; le Programme a cependant pu maintenir un degré élevé d'efficacité si on tient compte des niveaux de ressources affectées. L'année de négociation difficile pour 1985-1986 impose un lourd tribut aux ressources et à l'ingéniosité du Programme, et tous les efforts sont consentis pour maintenir les économies réalisées au cours des années précédentes.

Tableau 8: Mesures d'efficacité et d'économie



Efficacité: L'efficacité de la composante Médiation et conciliation se mesure surtout par le nombre de cas menés à bien sans arrêt de travail. Comme le montre le tableau 8, malgré le nombre de variables extérieurs influant sur le processus de la négociation, ce taux de règlement est constamment demeuré dans les 90%.

Le nombre de différends aboutissant à un arrêt de travail varie d'année en année, comme varie la durée des arrêts de travail. En moyenne cependant, le temps perdu à cause de conflits de travail s'élève à moins de 0.5% de toute la durée de travail par année.

Services d'arbitrage: Pour que cette composante s'acquitte de sa mission, il lui faut $761,000 et huit années-personnes. À l'exception de la tenue à jour du Répertoire de sentences arbitrales et de l'"Index des sentences arbitrales fédérales" et de la publication de la "Revue des services d'arbitrage", cette composante ne fait que répondre à la demande.

Charge de travail: En vertu de la partie V du Code, les requêtes en vue de nommer un arbitre pour régler un litige découlant de l'interprétation d'une convention collective sont déposées directement par les parties. Or, la partie III exige que les demandes de renvoi à l'arbitrage des plaintes de congédiement injuste soient présentées aux bureaux régionaux et transmises aux Services d'arbitrage seulement si la médiation a échoué. On ne tient donc compte que des cas présentés au Ministre par les Services d'arbitrage (voir tableau 9).

Tableau 9: Charge de travail des Services d'arbitrage

	Partie V			Partie III
	Requêtes	Cas réglés[1]	Arbitres nommés	Arbitres nommés
1980-1981	68	28	40	51
1981-1982	92	49	43	63
1982-1983	114	44	70	78
1983-1984	115	37	78	140
1984-1985	85	30	55	143
1985-1986[2]	120	43	77	167
1986-1987[2]	144	48	96	191

[1]Litige réglé avant la nomination d'un arbitre.
[2]Prévision.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration: Le pourcentage des ressources consacrées à cette composante par rapport aux ressources totales de l'activité Médiation et conciliation est présenté au tableau 10. Ces fonctions de soutien s'expriment mieux en pourcentage de l'activité, car les ressources qui y sont affectées dépendent largement de la demande d'aide à une tierce partie comme dans le cas des deux éléments précédents. L'information de la gestion sera améliorée grâce à la mise sur pied, au cours des deux prochaines années de planification, d'un système informatisé de gestion de la banque de données.

Tableau 10: Pourcentage de ressources consacrées à la recherche, à l'élaboration des politiques, à la gestion et à l'administration par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Années-personnes	17 (27%)	18 (28%)	19 (28%)
Dépenses (en milliers de dollars)	873 (22%)	942 (23%)	893 (25%)

B. Services généraux aux travailleurs

Objectifs

Au sein des entreprises relevant de la compétence fédérale: Élaborer des programmes, formuler de politiques et proposer des modifications législatives en fonction des besoins des clients et des priorités du gouvernement en matière de sécurité et d'hygiène au travail (partie IV) et de conditions de travail (partie III), encourager et inciter les clients à se conformer à la Loi (parties III et IV) et faire en sorte que les travailleurs, les syndicats et les employeurs acceptent les responsabilités qui leur incombent en vertu de la Loi (parties III et IV).

À l'échelle nationale: Favoriser l'évolution des valeurs et des attitudes en vue d'améliorer le milieu de travail par le biais du Programme de formation syndicale et du Programme de la qualité de la vie au travail.

Résumé des ressources

En 1986-1987, les dépenses relatives à l'activité Services généraux aux travailleurs représenteront environ 18% de l'ensemble des dépenses du Programme et 43% de la totalité des années-personnes.

Tableau 11: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Programmes législatifs	19,185	287	12,609	259	11,412	242
Programmes non législatifs	655	-	8,477	20	7,357	17
Élaboration des politiques, gestion et administration	3,955	70	4,694	72	4,398	69
	23,795	357	25,780	351	23,167	328

Rendement financier antérieur

Tableau 12: Rendement financier en 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Programmes législatifs	11,412	242	13,724	283	(2,312)	(41)
Programmes non législatifs	7,357	17	7,579	15	(222)	2
Élaboration des politiques, gestion et administration	4,398	69	3,123	51	1,275	18
	23,167	328	24,426	349	(1,259)	(21)

La différence entre les dépenses réelles et le Budget principal est attribuable principalement aux dépenses suivantes:

	(en millions de dollars)
• budget des dépenses supplémentaire pour l'application des modifications au Code canadien du travail;	0.3
• budget des dépenses supplémentaire au titre du Programme de formation syndicale;	0.3
• annulations de crédits salariaux dues à une annulation d'années-personnes causée par des retards dans la dotation en raison de deux gels imposés pendant l'année;	(0.9)
• annulations dues à un moins grand nombre que prévu de contributions au titre de la qualité de la vie au travail;	(0.3)
• budget des dépenses supplémentaire pour une subvention au Conseil canadien des infirmières et infirmiers du travail; et	0.1
• réaffectation de fonds en vue de compenser l'excédent des dépenses dans d'autres activités.	(0.7)

Description

Les Services généraux aux travailleurs comprennent l'élaboration et l'exécution des programmes prévus par la loi pour assurer un milieu de travail sûr et salubre et des possibilités d'emploi justes; la promotion et la mise en oeuvre d'activités non régies par la loi visant à établir des relations constructives entre les syndicats et le patronat et l'information des travailleurs sur les affaires syndicales et socio-économiques.

Les Services généraux aux travailleurs se répartissent en trois composantes aux fins de la responsabilité de gestion: Programmes législatifs, Programmes non législatifs, Élaboration des politiques, gestion et administration.

Programmes législatifs: Cette composante comprend des mesures visant à faire observer les dispositions des parties III et IV du Code canadien du travail et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Les activités entreprises dans ce sens comprennent les inspections, les enquêtes sur les plaintes et les accidents. Avec la tendance législatif vers la conformité volontaire sur le lieu de travail, surtout en ce qui concerne les nouvelles dispositions du Code concernant la création de comités de sécurité et d'hygiène et la nomination de représentants, les activités des agents des affaires du travail (A.A.T.) consisteront, au cours de l'année budgétaire, à s'assurer que les comités et les représentants sont capables et s'efforcent de résoudre la majorité des problèmes de sécurité et d'hygiène dans les entreprises respectives. Ils seront alors en mesure de concentrer leurs efforts visant à promouvoir la conformité dans les secteurs industriels particulièrement prioritaires.

Programmes non législatifs: Cette composante comprend des mesures à caractère consultatif, promotionnel et éducatif dont le but est de favoriser un changement d'attitude positif au sein et à l'égard du milieu de travail.

Élaboration des politiques, gestion et administration: Cette composante comprend la prestation de services de soutien administratif, ainsi que l'élaboration des politiques et la gestion des programmes législatifs et non législatifs.

Données sur le rendement et justification des ressources

Programmes législatifs: Pour que cette composante s'acquitte de sa mission, il lui faut $19,185,000 et 287 années-personnes. En 1986-1987, cet élément entreprendra les activités suivantes: le Ministère poursuivra l'application des modifications au Code canadien du travail adoptées en juin, 1984; vu la promulgation par étapes de la partie IV du Code révisé, l'application des modifications sera accélérée en 1986-1987; on mettra particulièrement l'accent sur les dispositions du Code relatives aux comités et aux représentants de la sécurité et de l'hygiène.

Pour que la législation fédérale en matière de sécurité et d'hygiène soit toujours actuelle, une analyse technique et une mise à jour des règlements de la partie IV seront entamées en 1986-1987.

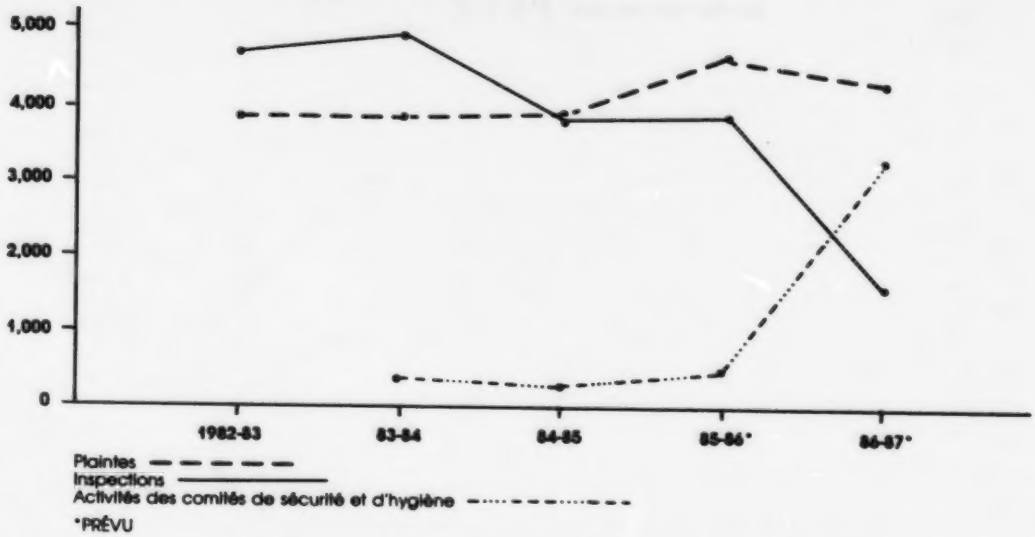
Cette composante commencera également à mettre en oeuvre la politique de conformité pour les parties III et IV du Code. La politique et les modalités de conformité sont conçues en vue de promouvoir les systèmes internes de responsabilité dans toutes les entreprises qui relèvent de Travail Canada et de sensibiliser davantage les employeurs et les employés à l'égard de leurs responsabilités quant au lieu de travail et à la prévention des dangers au travail.

On continuera de poursuivre les activités promotionnelles et éducatives dans le domaine de "l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur"; celles-ci visent à réduire le nombre de pratiques discriminatoires en matière de rémunération au sein des entreprises de compétence fédérale.

L'élaboration et la mise sur pied du Système d'information sur les opérations de Travail Canada (S.I.O.T.) entraîneront une redéfinition de notre clientèle et la création d'une banque de données informatisées à accès direct renfermant les coordonnées des entreprises et des lieux de travail, l'historique des interventions et de la conformité aux dispositions des parties III et IV du Code canadien du travail. Ce système d'information de la gestion est indispensable à une planification, une surveillance et une évaluation efficaces du rendement du programme et de la conformité des clients. Le S.I.O.T. sera donc un outil clé des gestionnaires qui pourront alors planifier et surveiller le travail et en évaluer le rendement. Une étude d'essai est censée être mise sur pied et évaluée au cours de 1986-1987 et elle sera suivie de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'un réseau national du S.I.O.T. qui devrait être entièrement opérationnel d'ici à 1988-1989.

Charge de travail: La charge de travail mesurable de cette composante dépend de trois indicateurs: les plaintes, c'est-à-dire les enquêtes menées à la suite de plaintes concernant les conditions de travail et la sécurité et l'hygiène au travail; les conciliations de congédiements injustes; les enquêtes sur les accidents; et les cas de refus de travailler; les inspections, c'est-à-dire les inspections faites en vue de faire respecter davantage la loi; et les comités de sécurité et d'hygiène en vue de montrer la participation accrue à faire appliquer la nouvelle loi. Dans les tableaux 13 et 14, les indicateurs montrent les tendances de la charge de travail et la production par année-personne d'A.A.T. respectivement.

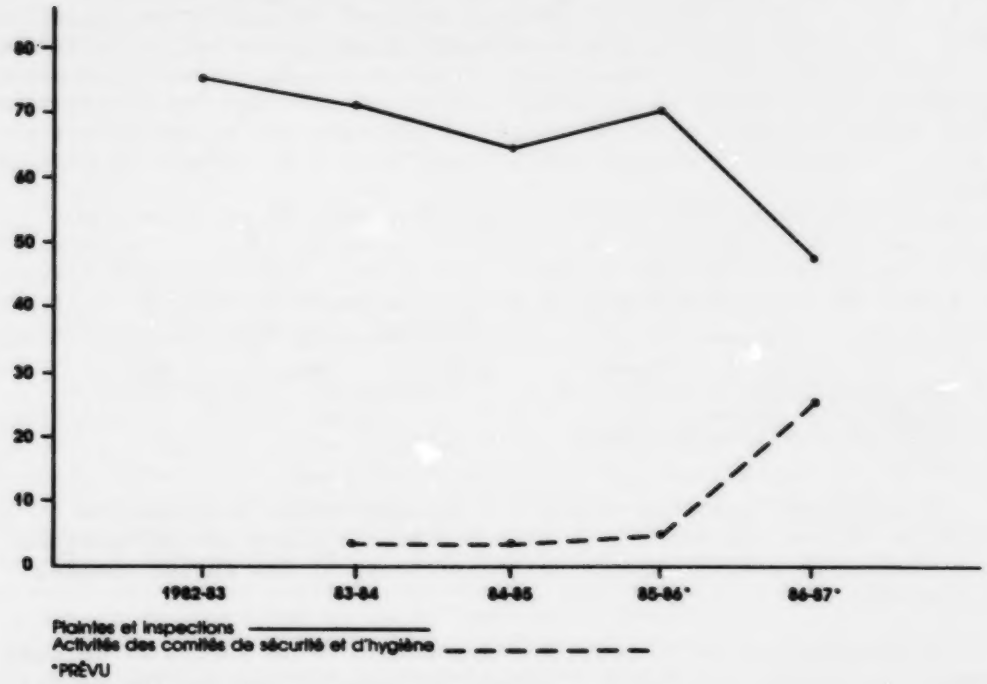
Tableau 13: Plaintes, inspections et activités des comités d'hygiène et de sécurité



Le graphique ci-dessus montre que l'augmentation proposée des activités reliées aux comités de sécurité et d'hygiène est accompagnée d'une diminution correspondante des inspections et des suites données aux plaintes.

La promulgation de la nouvelle disposition de la partie IV du Code canadien du travail qui touche l'aspect obligatoire des comités ou des représentants à la sécurité et à l'hygiène commencera à modifier réellement la manière dont le Programme est actuellement appliqué. De plus, dans la foulée du programme de restriction du gouvernement, une grande partie des ressources régionales actuellement utilisée pour les inspections sera consacrée, en 1986-1987, à assurer l'implantation et la capacité opérationnelle des comités et des représentants à la sécurité et à l'hygiène. Un retour graduel aux activités traditionnelles des inspections et des enquêtes techniques de routine est prévu dès que les comités et les représentants seront entièrement opérationnels. Cependant, la composition des activités sera vraisemblablement différente. En vertu de nouvelles politiques et procédures de conformité, on appliquera progressivement des techniques modernes destinées à inciter certaines industries à la conformité volontaire. Les méthodes traditionnelles seront rationalisées, et l'accent sera mis de plus en plus sur les industries, les secteurs et les entreprises qui présentent un risque élevé d'accidents, de plaintes ou d'infractions.

Tableau 14: Moyenne des plaintes, inspections et activités des comités de sécurité et d'hygiène traitées par année-personne d'A.A.T.

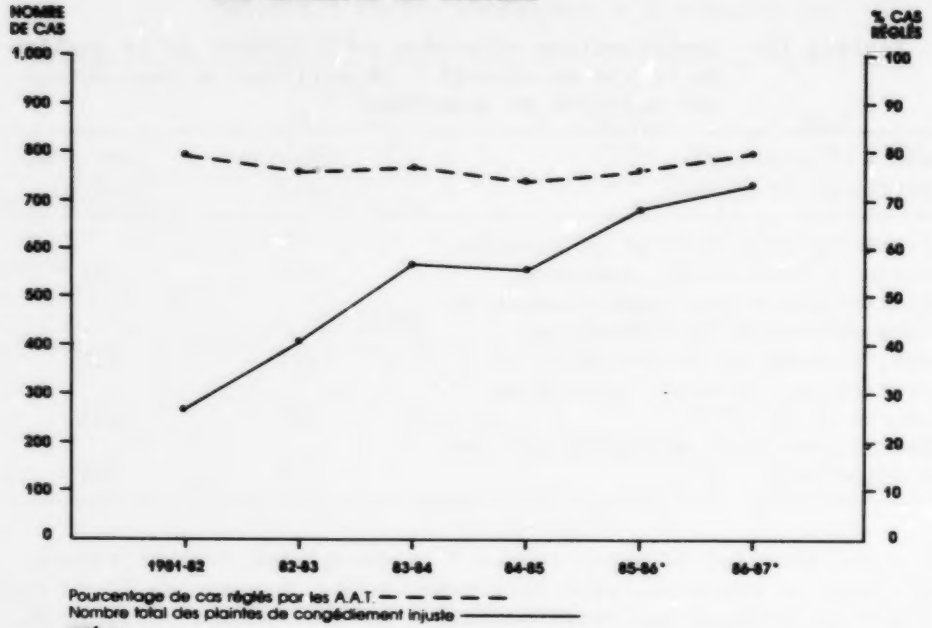


Comme l'indique le tableau 14, les années-personnes seront modifiées pour promouvoir l'application des nouvelles mesures législatives relatives aux comités et aux représentants à l'hygiène et à la sécurité.

Mesure de l'efficacité: La disposition de la partie III du Code canadien du travail relative au congédiement injuste a été adoptée en 1978 en vue d'améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs non syndiqués. Ces mesures visaient à offrir aux plaignants un moyen peu coûteux et rapide de régler leurs plaintes. Cette disposition confère aux A.A.T. la responsabilité d'essayer de résoudre le différend.

Quand un A.A.T. ne réussit pas à régler un différend par la médiation, le plaignant demande alors au Ministre de nommer un arbitre, processus qui fait grimper les coûts considérablement. Le taux de règlements des congédiements injustes par les A.A.T. sert à mesurer l'efficacité de ces derniers à traiter avec les employeurs et les employés. Le tableau 15 montre qu'on a réussi à maintenir un taux de réussite moyen de plus de 75% en dépit des conditions pour le moins médiocres des dernières années au chapitre de l'économie et de l'emploi, et du fait qu'il y a eu une augmentation de 105% des plaintes de congédiement injuste entre 1981-1982 et 1984-1985.

Tableau 15: Cas de congédiement injuste réglés par les agents des affaires du travail



Programmes non législatifs: Cette composante comprenait anciennement l'application du Programme de formation syndicale et du Programme de la qualité de la vie au travail. Le Cabinet a approuvé la prolongation du Programme de formation syndicale qui devait prendre fin le 31 mars 1986. Au cours de 1984-1985, le Programme de formation syndicale a été évalué dans le cadre d'une étude qui s'est attardée, entre autres, sur le contenu des cours, l'application du programme et son efficacité. L'une des principales conclusions de cette évaluation a révélé que le programme a haussé l'accessibilité et la qualité de la formation syndicale au Canada. On a aussi remarqué que les changements dans la composition et la scolarité des militants syndicaux ainsi que les nouvelles technologies feront que ce genre de programme sera de plus en demande.

Le Programme de la qualité de la vie au travail (Q.V.T.) a constitué une partie de la vaste stratégie de Travail Canada visant à promouvoir des relations patronales-ouvrières responsables et le bien-être des travailleurs canadiens. Sa contribution à cet objectif, effectuée grâce à la formation et à l'expérimentation en matière de résolution commune des problèmes sur le lieu de travail, était axée sur l'amélioration de la satisfaction professionnelle des employés et de la productivité et de l'efficacité des entreprises.

Le Programme comprenait quatre éléments principaux: des activités de promotion et de sensibilisation, le perfectionnement des connaissances et des aptitudes, la création de réseaux et d'institutions de soutien et des projets innovateurs entrepris par les organismes.

Ces activités et l'usage concomitant réel figurent ci-après au tableau 16.

Tableau 16: Contributions affectées au Programme de la qualité de la vie au travail - Répartition en pourcentage par activité de programme

Éléments - principales activités du Programme	1984-1985 (réel)	1985-1986 (prévu)
Activités de promotion et de sensibilisation (conférences, ateliers)	19%	20%
Perfectionnement des connaissances et et des aptitudes (publications, cours, bourses de formation)	26%	28%
Réseaux et institutions de soutien (Centres de Q.V.T.)	28%	22%
Projets innovateurs entrepris par les les organismes	27%	30%

L'implantation de sites de Q.V.T. a enregistré une croissance appréciable au cours des deux dernières années, passant de 3% du budget de 1981-1982 affecté aux contributions à un pourcentage prévu de 30% du budget de 1985-1986. Ce résultat est attribuable en partie au besoin très réel d'améliorer leur productivité qu'ont ressenti les organismes canadiens.

À la suite d'un examen interne des priorités entraîné par le besoin de réaffecter des ressources restreintes, il a été décidé de mettre fin au programme de Q.V.T. après 1985-1986.

Élaboration des politiques, gestion et administration: Le pourcentage des ressources consacrées à cette composante par rapport à celles consacrées à l'ensemble de l'activité Services généraux aux travailleurs est présenté au tableau 17. Ces fonctions de soutien à l'administration et à la politique s'expriment mieux en pourcentage de l'activité, étant donné que les ressources qui y sont affectées dépendent largement des charges de travail décrites dans les deux composantes précédentes.

Tableau 17: Élaboration et gestion de la politique et Administration - Pourcentage des ressources par rapport à celles consacrées à l'ensemble de l'activité

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Années-personnes	70 (20%)	72 (21%)	69 (21%)
Dépenses (en milliers de dollars)	3,955 (17%)	4,694 (18%)	4,398 (19%)

C. Politiques et communications

Objectifs

Orienter et diriger la politique du Programme du Travail, fournir des analyses, des recherches et de l'information sur les questions du travail, participer à des organismes internationaux du travail, diffuser les programmes et les politiques de Travail Canada, favoriser un climat de travail constructif et faire avancer la cause des femmes dans leur quête de l'égalité au travail.

État récapitulatif des ressources

Les dépenses relatives à l'activité Politiques et communications représenteront environ 15% de l'ensemble des dépenses du Programme en 1986-1987 et 20% de la totalité des années-personnes.

Tableau 18: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion générale, politique et liaison	10,892	57	11,303	55	9,121	62
Services centraux d'analyse	5,382	71	5,312	91	4,704	89
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	1,427	13	1,066	13	1,004	12
Communications	1,327	20	1,341	23	1,531	26
	19,028	161	19,022	182	16,360	189

Rendement financier antérieur

Tableau 19: Rendement financier en 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion générale, politique et liaison	9,121	62	3,536	52	5,585	10
Services centraux d'analyse	4,704	89	4,578	94	126	(5)
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	1,004	12	1,294	13	(290)	(1)
Communications	1,531	26	1,418	24	113	2
	16,360	189	10,826	183	5,534	6

Un budget supplémentaire a été approuvé pour les dépenses suivantes:

	(en milliers de dollars)
• le Centre canadien du marché du travail et de la productivité;	5,000
• le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique; et	479
• le programme syndical-gouvernemental de détachement d'employés.	300

Description

L'activité Politiques et communications comprend l'analyse, la gestion et l'orientation, assurées par les soins des cabinets du Ministre et du Sous-ministre et par un groupe de politique et de liaison, l'analyse et l'élaboration d'une politique socio-économique, la prestation et l'analyse de données sur le marché du travail, la coordination et la participation à des organismes internationaux et fédéraux-provinciaux, la promotion et le renforcement des efforts des femmes en vue d'atteindre l'égalité sur le marché du travail, et la diffusion des programmes, politiques, lois et services du Ministère.

Quatre composantes importantes la composent: Gestion générale, politique et liaison, Services centraux d'analyse, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, et Communications.

Gestion générale, politique et liaison: Cette composante s'occupe de la gestion générale du Programme, participe à l'élaboration et à la coordination des politiques favorables à un meilleur climat de travail, analyse et élabore la politique relative aux questions socio-économiques qui intéressent les travailleurs et entretient des liens avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et des organismes internationaux; elle tient systématiquement le Ministre au courant des politiques de façon à ce qu'il puisse s'acquitter de ses responsabilités ministérielles et autres, favorise la consultation et autres initiatives connexes entre le gouvernement et les syndicats en vue d'améliorer le climat des relations du travail et d'inciter les travailleurs à participer au processus décisionnel; elle s'occupe du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique, fournit une aide financière à la Direction de la productivité du Centre canadien du marché du travail et de la productivité et seconde la Sous-ministre dans son rôle de membre du Conseil de direction du Centre; elle coordonne la participation du Canada à des organismes internationaux et interprovinciaux s'occupant de questions du travail, en particulier à l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) et à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (A.C.A.L.O.) et tient un centre de documentation en matière de législation ouvrière, lequel offre des services d'analyse et de recherche dans ce domaine aux autres ministères et administrations, ainsi qu'au public. Ce secteur comprend le cabinet du Ministre, le bureau du Sous-ministre, une Sous-section des affaires publiques, le bureau du Sous-ministre adjoint (Politique), et Politique et liaison.

Services centraux d'analyse: Cette composante recueille, analyse et diffuse une vaste gamme de données et de renseignements puisés au cours du processus de la négociation collective; elle fait des recherches et réalise des études dans le domaine de l'économie du travail et des relations industrielles, administre certains aspects de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, en particulier ceux touchant l'élaboration des politiques, les recommandations au Cabinet concernant les désignations, l'analyse économique, la surveillance du Programme et le maintien de liens avec les autres ministères s'occupant de l'adaptation des travailleurs (on trouvera plus de détails à ce sujet là où l'on traite de l'activité du Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs). Elle assure un service d'information aux spécialistes des relations industrielles, gère le Programme syndical- gouvernemental de détachement d'employés ainsi que le Programme de subventions non sollicitées et le Programme de subventions pour la recherche universitaire.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine: Cette composante fait des recherches, des analyses et des études de principe sur les questions ouvrières qui touchent de près les femmes, dont le travail à temps partiel; elle collabore étroitement avec d'autres directions du Ministère en vue d'assurer que leurs politiques, programmes et activités tiennent compte des préoccupations des femmes. Le Bureau sensibilise les employeurs, les employés, les groupes d'intérêt et le grand public aux problèmes des femmes au travail grâce à son centre de consultation, ses expositions, son programme de publications, sa participation à des conférences et à des colloques et ses allocutions; il fournit des conseils spécialisés sur les problèmes des femmes en emploi à des forums interministériels, fédéraux-provinciaux, nationaux et internationaux; il gère un programme annuel de publications comprenant la parution de conclusions de recherches, de tendances statistiques, ainsi que de développements et de comparaisons en matière de législation; il sert de centre de consultation sur les questions relatives aux femmes en emploi pour les chercheurs, les enseignants, les étudiants et autres personnes intéressées et administre un programme de subventions conçu en vue de faciliter les projets et les événements portant ou influant sur les questions des femmes en emploi.

Communications: Cette composante comprend toutes les étapes de la planification, de l'élaboration et de la coordination d'un programme global de communication pour le Ministère, de même que la prestation de conseils professionnels et techniques, de connaissances spécialisées et de services en matière de communications pour toutes les activités de programme. La composante est chargée de la planification, de la mise au point et de la mise en oeuvre de programmes d'information, de formation et de promotion, en vue de leur diffusion parmi les publics cibles du Ministère. Ces programmes expriment une manière qu'a le Ministère d'aborder la fonction communication, et ils englobent une gamme de techniques comprenant l'édition, la réalisation d'éléments audio-visuels, de diapositives et de bandes magnétoscopiques, les éléments d'exposition, les présentoirs ainsi que des programmes choisis de sensibilisation par les médias. Les événements spéciaux, y compris les principales allocutions et déclarations ministérielles, sont également coordonnés; une publicité visant des objectifs précis, par le canal des médias à la fois nationaux et régionaux, se fait sur une base sélective en vue de renforcer les objectifs ministériels et d'accroître la compréhension des politiques et des programmes ministériels, de même que la sensibilisation à leur égard: il s'agit d'initiatives telles que le Programme d'aide à l'adaptation des travailleurs, le Programme de formation syndicale et le Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés.

Données sur le rendement et justification des ressources

Gestion générale, politique et liaison: Pour que cette composante s'acquitte de sa mission, il lui faut $10,892,000 et 57 années-personnes. La consultation avec les partenaires économiques demeure une priorité en 1986-1987. L'élément Politique sera de plus en plus au centre des efforts tentés en vue d'assurer la pleine participation des travailleurs au grandes consultations du gouvernement concernant l'élaboration et l'examen des politiques et des programmes, et il poursuivra son rôle d'informateur auprès des dirigeants syndicaux et patronaux qui entament des discussions informelles. Cette composante continuera de gérer le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique et maintiendra l'élan imprimé par les récentes réunions des ministères du Travail aux relations fédérales-provinciales. Cette composante joue un rôle prépondérant dans un grand nombre d'enjeux et dans ses rapports avec des groupes de travailleurs. La privatisation, la déréglementation et le commerce, par exemple, sont des sujets délicats qui mériteraient un surcroît d'efforts.

Bien que ces activités doivent satisfaire à des critères temporels, qualité essentielle et indicateur nécessaire du rendement, leur nature ne se prête pas facilement à une mesure officielle du rendement. Ces exigences de temps sont surveillées par un système de suivi des projets et par un examen régulier des plans de travail annuels. Pendant l'année, le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique fera l'objet d'une évaluation.

Services centraux d'analyse: Pour que cette composante s'acquitte de sa mission, il lui faut $5,382,000 et 71 années-personnes. En 1986-1987, on continuera d'appliquer le Programme syndical-gouvernemental de détachement d'employés.

L'adaptation des travailleurs à la suite de la rationalisation d'un secteur d'activité, la privatisation et l'accroissement du commerce constituent une dimension sociale des priorités de développement économique fixées par le gouvernement. C'est dans ce contexte que l'on a entamé au cours de l'année une importante révision de politique du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, ainsi que des consultations avec les administrations provinciales et le secteur privé, lesquelles ont débouché sur des propositions au Cabinet. Les éléments d'un Système d'information sur la gestion seront mis en place pour permettre une meilleure planification et un meilleur contrôle du programme d'adaptation de la main-d'oeuvre.

Le Système automatisé de recouvrement de l'information sur les conventions collectives (S.A.R.I.C.C.) sera mis sur pied en 1986-1987. Le S.A.R.I.C.C. est un système automatisé intégré de recouvrement de données qui constituera une source centrale d'information sur les conventions et la négociation collectives qui permettra au Ministère de répondre aux demandes d'information des secteurs public et privé.

Il existe des mesures officielles du rendement pour les tâches qui peuvent être mesurées quantitativement. Outre un système de suivi des projets pour tous les programmes et un examen régulier des plans de travail, ces mesures comprennent un cadre d'évaluation de la qualité et de la quantité des tâches statistiques, un système de contrôle des publications visant à assurer leur à-propos, ainsi que des systèmes de mesure du rendement à la suite de demandes de renseignements. Les clients se sont montrés satisfaits tant par la qualité que par la gamme de services, comme l'a révélé un sondage effectué par le Service d'information sur les relations industrielles (S.I.R.I.) pendant l'année financière 1984-1985. Le nombre de demandes, qui oscillait entre 1,700 et 1,800 demandes particulières par année, a grimpé aux environs de 2,100 et 2,200 en 1985-1986. Les publications contenant des données et de l'information ont été augmentées de renseignements additionnels qui offrent aux clients une couverture plus complète des questions de négociation collective. Le Programme syndical-gouvernemental de détachements d'employés a été évalué en 1985-1986, et le S.I.R.I. le sera à son tour en 1986-1987.

Une évaluation de l'enquête sur les salaires et les conditions de travail a été terminée en 1984-1985. Les auteurs de l'évaluation ont constaté qu'il existe une demande de ces données, et que l'enquête se compare favorablement à nombre d'autres sources de données. Ils ont aussi passé en revue diverses caractéristiques d'enquête telles que le taux de réponse et son à-propos. Toutefois, à la suite d'un examen interne des priorités entraîné par le besoin de réaffecter des ressources restreintes, il a été décidé d'annuler l'enquête.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine: Pour que cette composante s'acquitte de sa mission, il lui faut $1,427,000 et 13 années-personnes. Pendant l'exercice 1986-1987, le Bureau réorientera ses activités pour qu'elles correspondent à ses recherches et à son mandat ayant pour objet l'élaboration d'une politique. Le Bureau collaborera étroitement avec les autres directions du Ministère afin de s'assurer que leurs politiques, leurs programmes et leurs activités tiennent pleinement compte des préoccupations des femmes au travail. Les développements sur le travail à temps partiel demeureront une question prioritaire pour le Bureau dans la poursuite de ses activités de recherche, d'analyse et de politique. Le résultat des enquêtes menées par Travail Canada auprès des employeurs et des travailleurs à temps partiel relevant de l'administration fédérale sera disponible en 1986 et contribuera, dans une large mesure, à l'élaboration de politiques et d'options législatives au cours de 1986-1987. Le Bureau poursuivra par ailleurs ses activités de formation et de sensibilisation du public

tout en continuant d'examiner et d'évaluer ses publications, ses expositions et ses autres activités informationnelles en vue de les rendre aussi efficaces et pertinentes que possible.

Un pourcentage élevé des ressources de cette composante étant consacré à la recherche, et à l'élaboration de politiques, il se prête fort mal à un système de mesure quantitative. Comme pour les autres composantes, un système de suivi des projets pour tous les programmes et un examen régulier des plans de travail sont en place. Cette composante a mis sur pied un processus d'évaluation interne qui consiste en une évaluation faite par des experts indépendants de travaux de recherches effectués sous contrat. Les publications du Bureau de la main-d'oeuvre féminine continuent de susciter un vif intérêt de même que les engagements à prendre la parole, et la participation des agents et des expositions lors de conférences et de colloques. À l'occasion d'une telle conférence, une enquête officieuse sur la réaction du public à l'égard de l'exposition du Bureau de la main-d'oeuvre féminine a révélé que le public était satisfait de la documentation et de l'information disponibles et que cela l'intéressait beaucoup.

Communications: Pour que cette composante s'acquitte de sa mission, il lui faut $1,327,000 et 20 années-personnes.

L'efficacité des communications est mesuré par l'analyse des nouvelles attitudes et les prises de consciences dans certaines couches de la population, par le contrôle et l'évaluation des réactions et des demandes d'information du public et des médias, par l'évaluation des expositions et des événements spéciaux, et par la réalisation de sondages d'opinions qui font suite à des programmes publicitaires spéciaux. Le Programme des publications du Ministère fait présentement l'objet d'une évaluation.

D. Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs

Objectif

Appliquer la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs

Résumé des ressources

Les dépenses relatives au Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs représenteront environ 37% de l'ensemble des dépenses du Programme de 1986-1987 et 1% de la totalité des années-personnes.

Tableau 20: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations nationales	39,000	-	34,300	-	35,514	-
Prestations régionales	8,375	-	9,094	-	6,678	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	576	6	456	6	443	6
	47,951	6	43,850	6	42,635	6

Rendement financier antérieur

Tableau 21: Rendement financier en 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations nationales	35,514	-	16,150	-	19,364	-
Prestations régionales	6,678	-	7,000	-	(322)	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	443	6	360	6	83	-
	42,635	6	23,510	6	19,125	-

Ce programme a été conçu à l'origine comme un moyen de combiner les désignations régionales, nouvellement introduites, aux désignations générales qui existaient depuis plusieurs années dans les secteurs du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage. Avant 1982, ces programmes mis ensemble n'avaient jamais dépassé $4,000,000 dans une année donnée. La crise économique alliée à la concurrence accrue des importations a entraîné des licenciements de plus en plus importants et fréquents dans ces secteurs et donné lieu à une avalanche sans précédent de réclamations.

Dans les secteurs d'activité désignés à l'échelle régionale, en revanche, l'intervalle entre le licenciement et le moment de toucher des prestations, après épuisement obligatoire des prestations d'assurance-chômage, ainsi que les montants plus élevés que prévus de pensions de retraite, ont fait que les prestations versées ont été moins élevées qu'on ne le prévoyait.

Le résultat net a été que le Budget supplémentaire de $17,029,000 a permis avant tout d'englober le coût des prestations nationales et des frais administratifs accrus.

Description

Le Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs prévoit le versement de prestations aux travailleurs qui ont été licenciés à cause de la concurrence des importations, de la réorganisation d'une entreprise, ou de graves perturbations économiques dans une entreprise ou dans une région désignée, ou les deux ainsi que les coûts administratifs connexes pour le fonctionnement de l'Office d'aide à l'adaptation pour les travailleurs.

Cette activité prévoit le versement de prestations de maintien du revenu de dernier recours, et vise une population de travailleurs âgés qui ont été licenciés de certains secteurs d'activité désignés à l'échelle nationale ou à l'échelle régionale. En règle générale, les bénéficiaires de prestations d'adaptation ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, sont mal qualifiés pour profiter d'autres programmes d'adaptation, ou peuvent difficilement trouver un emploi dans d'autres secteurs en raison de leur âge, de leur faible scolarité, et de leur manque de compétence spécialisée due à leurs longs états de service dans un seul secteur d'activité.

Ces secteurs d'activité sont désignés parce qu'ils traversent une difficile période d'adaptation économique de nature non cyclique. Les secteurs désignés à l'échelle nationale éprouvent des difficultés à lutter contre la forte concurrence des importations ou à se relever d'une réorganisation, ce qui entraîne un taux de chômage considérable dans tout le secteur. Ceux désignés à l'échelle régionale accusent un taux de chômage élevé dans la région désignée.

Chaque licenciement d'un travailleur en vertu de l'une ou l'autre de ces désignations est attesté par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. La personne dont le licenciement a été certifié doit s'adresser à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada qui détermine si elle a droit aux prestations. Les coûts imputables à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs couvrent les frais d'enquête, de diffusion de renseignements et autres frais de secrétariat.

Cette activité se répartit en trois composantes: Prestations nationales, Prestations régionales et Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs.

Données sur le rendement et justification des ressources

Pour que cette composante s'acquitte de sa mission, il lui faut $47,951,000 et 6 années-personnes.

Prestations nationales: Quatre secteurs d'activité sont actuellement désignés en vertu de cette composante: les textiles, le vêtement, le tannage et la chaussure. Ce sont les bénéficiaires provenant des secteurs du textile et du vêtement qui sont les plus nombreux. Comme on continue d'enregistrer des licenciements massifs dans l'industrie du vêtement, et que l'intervalle entre le licenciement et l'admissibilité aux prestations d'aide est d'un an pendant lequel l'employé touche des prestations d'assurance-chômage, il est probable que les prestations destinées aux chômeurs de cette année continueront d'augmenter.

Prestations régionales: Les prestations versées en vertu de certaines désignations régionales, instituées au milieu de 1983, ont augmenté en 1984-1985 et en 1985-1986. Avec la possibilité de nouvelles désignations en vertu de ce programme, il y a tout lieu de croire que cette croissance se maintiendra.

Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs: L'Office, organisme quasi judiciaire, composé de représentants du monde patronat, du milieu syndical et du gouvernement, détermine quelles sont les demandes d'attestation de licenciement qui répondent aux critères de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. La principale tâche du Secrétariat consiste à mener des enquêtes en vue d'aider l'Office à prendre ses décisions. Étant donné que le Programme n'est entré en vigueur qu'en mai 1982, les indicateurs de rendement ne sont pas encore au point. Voici par ailleurs ce que prévoit l'Office pour 1986-1987.

Charge de travail: La charge de travail est fonction du nombre de demandes de certification, lequel dépend à son tour de la situation économique qui influe sur les secteurs désignés. Bien qu'on ne puisse avancer aucun chiffre, on prévoit que ce nombre augmentera en 1986-1987 parce que les secteurs du textile et du vêtement continuent de subir la forte concurrence des importations, que les contingentements d'importation de chaussures viennent d'être modifiés, et que les clauses de rétroactivité de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs permettent d'enquêter sur des licenciements remontant jusqu'en 1978.

Efficacité: On juge de l'efficacité par la durée d'une enquête, l'objectif étant de réduire l'écart entre la fin des prestations d'assurance-chômage et le début des prestations d'adaptation pour les travailleurs que doivent toucher les nouveaux bénéficiaires. Théoriquement, le délai écoulé entre la réception d'une demande et la fin d'une enquête ne devrait pas dépasser six semaines, soit le temps entre deux réunions de l'Office. À l'heure actuelle, la demande excessivement élevée a entraîné un arriéré, et c'est l'objectif de cette composante de corriger la situation pour que 85% des cas soient réglés dans un délai d'au plus quinze semaines. Actuellement, une enquête dure en moyenne quinze semaines.

E. Indemnités d'accidents du travail versées à des employés de l'État et à des marins marchands

Objectif

Appliquer le programme d'indemnité d'accidents du travail à l'intention des employés de l'État.

Résumé des ressources

Les dépenses de cette activité représenteront environ 20% de l'ensemble des dépenses du Programme en 1986-1987 et 6% de la totalité des années-personnes.

Tableau 22: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	50,580	-	46,320	-	49,392	-
Indemnisation des marins marchands	14	-	14	-	10	-
Administration	1,707	53	1,371	54	1,532	57
	52,301	53	47,705	54	50,934	57
Moins recettes*	25,705	-	23,330	-	16,503	-
Dépenses nettes	26,596	53	24,375	54	34,431	57

*Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État qui servent à couvrir les indemnités et les frais d'administration connexes. Pour de plus amples renseignements, voir les tableaux 33 et 34 de la page 62.

Rendement financier antérieur

Tableau 23: Rendement financier en 1984-1985
(en milliers de dollars)

	1984-1985					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	49,392	-	64,900	-	(15,508)	-
Indemnisation des marins marchands	10	-	14	-	(4)	-
Administration	1,532	57	1,600	54	(68)	3
	50,934	57	66,514	54	(15,580)	3
Moins recettes*	16,503	-	42,500	-	25,997	-
Dépenses nettes	34,431	57	24,014	54	10,417	3

*Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État qui servent à couvrir les indemnités et les frais d'administration connexes.

La différence entre les dépenses réelles et celles prévues au Budget des dépenses principal est due principalement aux comptes recevables en retard qui s'élèvent à environ $12,000,000, dont la plus grande partie n'a pas été recouvrée en raison d'un litige judiciaire avec un client important.

Description

Cette activité a pour tâche de veiller à ce que les travailleurs de l'État ou leurs personnes à charge reçoivent une indemnisation pour les accidents survenus en cours d'emploi, conformément à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Des fonds sont versés aux commissions provinciales d'indemnisation des accidents du travail pour le traitement des réclamations présentées par des employés du gouvernement fédéral. Des indemnités supplémentaires sont également prévues pour certaines veuves de marins marchands.

Les réclamations présentées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État sont jugées par les commissions provinciales d'indemnisation des accidents du travail pour le compte du gouvernement fédéral. Les indemnités qu'elles accordent deviennent alors des paiements prévus par une loi et sont versées aux requérants au nom du gouvernement fédéral qui en assume également les frais d'administration. Les coûts des réclamations présentées par des employés des

sociétés d'État sont recouvrables auprès de ces organismes, ce qui n'est pas le cas des réclamations présentées par des employés des ministères. Les indemnités prévues par la Loi sur l'indemnisation des marins marchands sont déterminées par la Commission d'indemnisation des marins marchands, organisme fédéral, et versées par l'employeur au marin. À l'heure actuelle, 18 paiements mensuels supplémentaires sont versés par Travail Canada à des veuves de marins marchands décédés lors d'un accident survenu avant le 1er mai 1965, conformément à l'article 31 de la Loi.

Cette activité comprend trois composantes: Indemnisation des employés de l'État, Indemnisation des marins marchands et Administration.

Données sur le rendement et justification des ressources

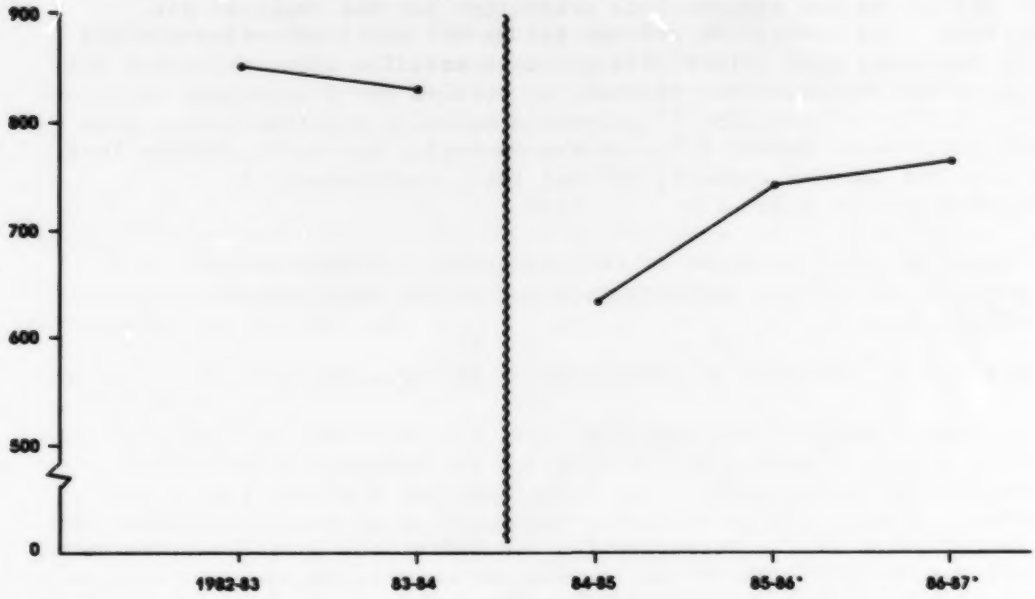
Au cours de l'année financière 1986-1987, les priorités de cette activité seront: l'examen ou l'évaluation du programme actuel de réparation des accidents pour les fonctionnaires fédéraux avec étude supplémentaire des autres solutions législatives et administratives, et l'automatisation et l'informatisation des opérations actuelles. Outre les efforts consentis au niveau interne en vue d'améliorer l'administration de cette activité, le Ministère se propose d'entreprendre un examen du Programme d'indemnisation des employés de l'État.

Dans les deux premiers cas, les indemnités sont déterminées par les commissions provinciales d'indemnisation des accidents, où les décisions échappent au contrôle du Programme. L'ensemble des indemnités varie également selon le nombre d'accidents et le coût des services médicaux dans la province où les indemnités sont versées. L'exécution du Programme fait néanmoins l'objet d'une mesure de l'efficience et de l'économie, c'est-à-dire que l'on évalue le nombre de demandes traitées par année-personne utilisée dans la région et le coût de traitement, comme l'indiquent les tableaux 24 et 25 respectivement.

Les graphiques des années précédentes ont été modifiés de façon à refléter le rendement des opérations régionales. Cette mesure transitionnelle permettra d'attendre que le système informatisé de la réparation des accidents, lequel sera utilisé pour le traitement des demandes d'indemnisation et amènera une réduction sensible des années-personnes, soit mis en place.

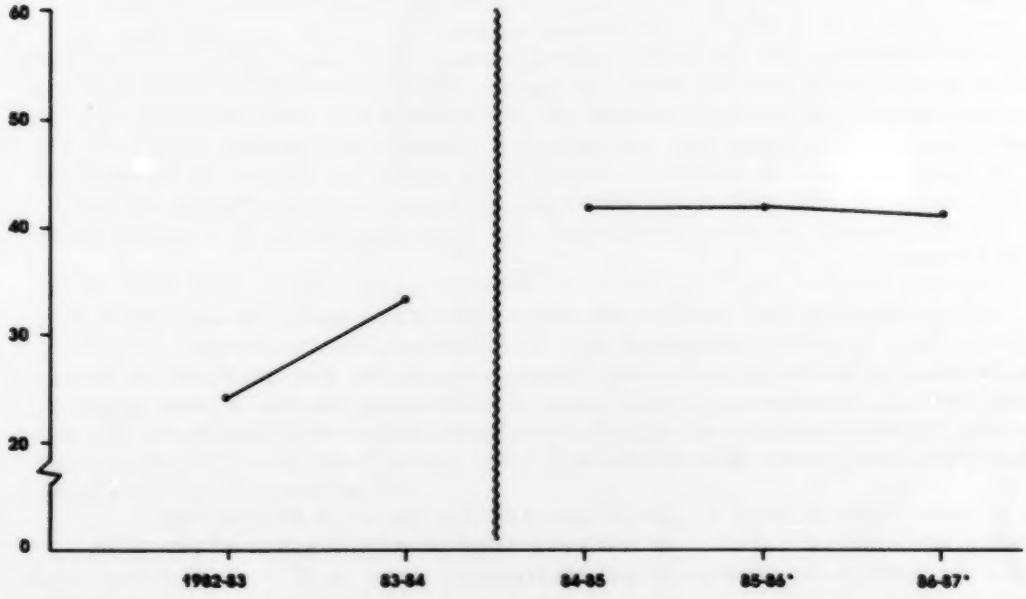
L'interruption dans le graphique indique qu'on a adopté une nouvelle méthode de calcul des réclamations en vue d'assurer une plus grande uniformité dans toutes les régions.

Tableau 24: Réclamations traitées par année-personne



*PRÉVU

Tableau 25: Coût d'administration par réclamation



*PRÉVU

Les ressources, années-personnes et dollars appartiennent aux opérations régionales.

F. Administration

Objectif

Fournir des services financiers et des conseils ainsi que la planification des ressources humaines, et des services de planification, d'évaluation et de vérification ministérielles, de traitement et d'emmagasinage de l'information, de traitement des données et de textes, de bibliothèque, de sécurité et d'administration générale.

Résumé des ressources

Les dépenses engagées en regard de cette activité représenteront environ 7% de l'ensemble des dépenses du programme en 1986-1987, et 22% de la totalité des années-personnes.

Tableau 26: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration	9,618	180	11,067	178	9,347	184
	9,618	180	11,067	178	9,347	184

Rendement financier antérieur

Tableau 27: Rendement financier en 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration	9,347	184	8,736	186	611	(2)
	9,347	184	8,736	186	611	(2)

La différence entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal est due principalement à un montant de $167,000 du Budget des dépenses supplémentaire pour la diffusion centralisée des publications du Ministère et divers autres besoins administratifs. Les $444,000 qui restent ont été répartis grâce à des réaffectations provenant d'autres activités.

Description

L'activité Administration comporte la prestation de services de consultation et de soutien au Ministère, y compris les services administratifs, financiers, du personnel, de conseil en gestion, de traitement de données et de textes, de planification ministérielle, d'évaluation de programmes et de vérification interne, de bibliothèque et de sécurité.

Cette activité comprend la gestion globale du Programme et des services communs centralisés, y compris les services à caractère consultatif et ceux qui assurent l'application permanente de systèmes de gestion à l'intention tant de la haute direction que des employés du Ministère, c'est-à-dire personnel, finances, planification ministérielle, évaluation, et services de sécurité. Elle comprend également la prestation de services de soutien technique centralisés pour les activités du Programme. Ces services désignent, entre autres, la diffusion des publications, la gestion du matériel et des documents, et les services centralisés de communications, tels que le téléphone, le télex, l'affranchissement du courrier et les services de messager.

Elle comprend également les services de traitement des données et la bibliothèque qui possède une vaste collection permanente de livres, de périodiques et de revues, ainsi que d'autres documents touchant le domaine du travail et mis à la disposition des employés de Travail Canada, des professionnels du travail, des chercheurs et d'autres personnes intéressées.

Données sur le rendement et justification des ressources

À l'heure actuelle, la seule mesure globale du rendement de cette activité qui soit jugée applicable est la tendance qu'affiche le pourcentage des ressources totales consacrées à l'Administration.

L'activité Administration prévoit maintenir ses coûts de fonctionnement à 10% ou moins de l'ensemble des dépenses de fonctionnement du Programme du Travail, en 1986-1987, comme l'indique le tableau 28. L'un des grands projets pour 1986-1987 consiste en l'achèvement de l'étape de mise en oeuvre du système de traitement informatisé des demandes d'indemnisation dans toutes les régions ainsi qu'à l'Administration centrale.

On a instauré des mesures du rendement et de la productivité à tous les niveaux de cette activité, et on continuera de les suivre de près en vue d'évaluer l'efficacité et l'efficience de l'exécution des services. Un certain nombre de domaines où les données sur la charge de travail sont quantifiables disposent déjà de systèmes. Là où il est possible, un rapport est établi entre la charge de travail et l'utilisation des ressources, et des normes types ont été élaborées afin d'obtenir une mesure significative du rendement. Voici quelques exemples de ces mesures: le personnel mesure le temps d'exécution de la dotation et de la classification, la Bibliothèque surveille le volume des demandes de catalogage, de dépouillement et de consultation, le Service de traitement de textes compte le nombre des pages qui arrivent et qui sortent, le Service de traitement des données mesure le volume des données qui arrivent, les Finances surveillent le temps de traitement des déclarations des Commissions d'indemnisation des accidents du travail, et le Service de gestion des documents enregistre le nombre de dossiers sortis.

Tableau 28: Pourcentage des ressources consacrées à l'administration par rapport à l'ensemble des ressources du Ministère

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985	
Années-personnes	180	(22%)	178	(21%)	184	(22%)
Dépenses (en milliers de dollars)	9,618	(7%)	11,067	(9%)	9,347	(7%)

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article

1. Dépenses par article

Les dépenses du Programme du Travail par article sont présentées au tableau 29.

Tableau 29: Dépenses par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Personnel			
Traitements et salaires	30,417	28,502	27,597
Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands	42,850	39,240	41,769
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	4,253	4,017	4,277
Autres frais touchant le personnel	8	234	95
	77,528	71,993	73,738
Biens et services			
Transports et communications	3,756	2,802	2,713
Information	1,675	1,207	1,301
Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des fonctionnaires et des marins marchands	7,730	7,080	7,623
Autres services professionnels et spéciaux	6,475	4,672	3,272
Location	730	453	356
Achat de services de réparation et d'entretien	264	308	192
Services publics, fournitures et approvisionnements	895	765	696
Toutes autres dépenses	579	1,042	1,351
	22,104	18,329	17,504
Total des dépenses de fonctionnement	99,632	90,322	91,242
Construction et acquisition de machines et de matériel (capital)	931	2,379	605
Paiements de transfert	56,129	58,870	54,210
	156,692	151,571	146,057
Moins recettes à valoir sur le crédit	25,705	23,330	16,503
Total des dépenses	130,987	128,241	129,554

2. Dépenses en personnel

Tableau 30: Années-personnes autorisées et provision pour le traitement

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1986-1987
	86-87	85-86	84-85		
Gestion	40	38	37	50,350-96,300	64,596
Scientifique et professionnelle					
Économie, sociologie et statistique	32	27	27	14,570-65,080	49,972
Bibliothéconomie	8	8	7	19,782-50,712	35,241
Génie	16	16	16	24,005-76,130	56,053
Administration et service extérieur					
Médiation et conciliation	21	23	24	13,912-57,987	53,180
Services administratifs	83	67	65	13,912-57,987	34,930
Gestion des finances	8	11	11	13,583-57,980	41,135
Administration des programmes	239	223	230	13,912-57,987	41,533
Gestion des systèmes d'ordinateurs	21	21	21	19,423-63,583	44,014
Services d'information	11	10	11	13,579-57,980	45,263
Gestion du personnel	13	15	13	13,330-59,510	36,902
Achat et approvisionnement	2	2	2	12,766-57,980	35,611
Soutien administratif					
Traitement mécanique des données	12	12	11	13,352-37,130	26,637
Commis aux écritures et aux règlements	160	195	208	12,932-31,743	22,094
Secrétariat, sténographie, dactylographie	105	103	104	12,636-31,946	23,295
Exploitation					
Services divers	3	3	2	13,253-39,988	25,096
Technique					
Dessin et illustrations	2	2	2	15,557-40,310	29,445
Techniciens divers	-	2	3	12,635-55,682	-
Soutien des sciences sociales	27	33	34	12,635-57,764	34,744
Soutien technologique et scientifique	6	6	9	14,041-50,866	31,851
Autres	12	11	14		53,275

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 31 octobre 1985. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Paiements de transfert

Tableau 31: Ventilation des paiements de transfert

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Subventions			
Travaux spéciaux de recherches dans le domaine du travail (prévention des accidents)	16,000	16,000	16,000
Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes	10,000	10,000	10,000
Conseil canadien des infirmières et des infirmiers du travail	-	-	75,000
Travaux spéciaux de recherches dans le domaine du travail (recherches spéciales)	40,000	40,000	40,000
Appui aux activités qui contribuent à la réalisation des objectifs de Travail Canada	62,000	87,000	62,000
Centre canadien du marché du travail et de la productivité	5,000,000	5,000,000	5,000,000
Aide financièrement aux syndicats et aux centrales syndicales pour leur permettre de mettre sur pied des cours de formation	10,000	10,000	10,000
Appui financièrement des projets spéciaux destinés principalement aux femmes au travail	25,000	-	-
Conseil syndical du Commonwealth	-	30,000	20,000
Paiements de prestations d'adaptation pour les travailleurs	47,375,000	43,394,000	42,191,821
Indemnisation des marins marchands	14,000	14,000	9,620
	52,552,000	48,601,000	47,434,441
Contributions			
Aux programmes de formation syndicale du Congrès du Travail du Canada	-	3,892,000	3,538,324
Aux organisations de travailleurs non affiliés au Congrès du travail du Canada en vue de promouvoir et d'améliorer les programmes de formation syndicale	-	1,236,000	1,090,148
À des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués pour formation syndicale	-	1,292,000	999,143
Projets de qualité de la vie au travail	655,000	600,000	443,242
Centre de formation syndicale de la région de l'Atlantique	-	399,000	363,000
Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique	2,173,000	2,010,000	286,000
Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	749,000	590,000	56,324
Programme d'emplois d'été pour les jeunes	-	250,000	-
	3,577,000	10,269,000	6,776,181
	56,129,000	58,870,000	54,210,622

Les paiements de transfert de $56,129,000 pour le budget des dépenses de 1986-1987 comprennent les subventions pour les Programmes statutaires de paiements de prestations d'adaptation pour les travailleurs ($47,375,000) et d'indemnisation des marins marchands ($14,000).

B. Analyse des coûts

Tableau 32: Coût net du Programme (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1986-1987	Ajouter autres dépenses	Coût total	Soustraire recettes	Coût net	Total 1985-1986
Programme complet du Travail	156,692	5,781[1]	162,473	25,705	136,768	133,325[2]

[1]Des coûts additionnels de $5,781,000 comprennent:

	(en milliers de dollars)
• Utilisation de locaux fournis sans frais par Travaux publics Canada	4,929
• Part de l'employeur des primes et des dépenses d'assurance fournies gratuitement par le Conseil du Trésor	728
• Services communs fournis sans frais par Approvisionnements et Services	89
• Indemnités d'accidents du travail versées gratuitement par le Ministère	35

[2]Ce montant comprend:

• Prévision des dépenses pour 1985-1986	128,241
• Autres services fournis gratuitement au Programme du Travail en 1985-1986	5,084

C. Analyse des recettes

Tableau 33: Recettes à valoir sur le crédit (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Sommes recouvrables auprès des organismes d'État au titre du versement d'indemnités	25,705	23,330	16,503
	25,705	23,330	16,503

Ces recettes sont à valoir directement sur le crédit. Les paiements d'indemnités versées aux employés accidentés des sociétés d'État et les frais d'administration connexes sont recouvrés auprès de ces sociétés et sont à valoir sur le crédit. Les sommes versées aux fonctionnaires victimes d'accidents du travail ne sont pas recouvrées auprès des ministères.

Le tableau 34 donne un aperçu des sommes relatives que reçoivent les sociétés d'État.

Tableau 34: Sommes (en milliers de dollars) recouvrées des sociétés d'État par client important en 1984-1985

Société de développement du Cap-Breton	8,875
Société des postes canadiennes	2,571
Ressources Eldorado limitée	1,205
Société canadienne des ports	569
Énergie atomique du Canada limitée	286
Autres clients	2,083
Total partiel	15,589
Sommes recouvrées de tierces parties responsables	894
Autres recouvrements	20
Total des sommes recouvrées	16,503

D. Méthode de règlement des différends

Les conditions d'emploi des employés représentés par un agent négociateur sont établies au moyen d'une convention collective conclue à l'issue de la négociation collective avec l'employeur. Les conventions collectives sont de durée fixe d'au moins un an et sont sujettes à la négociation quand elles viennent à expiration.

Quand les parties sont incapables de s'entendre sur le règlement d'une première convention collective ou concernant le renouvellement d'une convention collective par la négociation directe, l'une ou l'autre peut envoyer un avis de différend au Ministre du Travail dans le but de lui permettre de choisir, parmi plusieurs façons, celle de résoudre le problème. Dans la plupart des cas, un conciliateur est nommé afin d'aider les parties à régler leur différend. La conciliation est un moyen de persuasion qui repose sur l'exploration minutieuse des diverses façons de régler les différends. Pendant la conciliation, les parties n'ont pas le droit légalement de déclencher une grève ou un lock-out.

Quand le conciliateur n'arrive pas à aider les parties à régler leur différend, il présente un rapport écrit au Ministre qui peut décider de mettre fin à la conciliation. Une décision de cette nature a pour effet de mettre les parties en situation légale pour déclencher une grève ou un lock-out sept jours après la date de la décision.

Le Ministre peut par ailleurs prolonger la conciliation en nommant un commissaire-conciliateur qu'il choisit à l'extérieur de la Fonction publique pour sa compétence reconnue en matière de relations industrielles. La procédure qu'il emploie est en général plus formelle que celle des conciliateurs. Toutefois, s'il n'arrive pas à persuader les parties à conclure une convention collective, il présente un rapport écrit au Ministre dans lequel il fait ses recommandations en vue du règlement de chaque question en litige. Le Ministre communique alors ce rapport non exécutoire aux parties et le droit légal de faire la grève ou d'effectuer un lock-out leur est acquis sept jours à partir de la date de la communication du rapport. Les parties peuvent rejeter les recommandations du commissaire-conciliateur, les accepter comme règlement complet et définitif de leurs différends ou les utiliser comme base d'autres négociations.

La "médiation" est aussi une technique de persuasion pour le règlement des différends utilisée en vue d'aider les parties à en venir à un règlement négocié. Elle est en général la plus efficace quand les parties subissent la pression additionnelle d'une menace de grève possible ou réelle. On entend par "médiation préventive" l'intervention d'un agent du Service fédéral de médiation et de conciliation au cours de la durée d'une convention collective. Elle vise à aider les parties à résoudre, pendant la durée de la convention, les problèmes

qui pourraient devenir des obstacles à la négociation collective. Cela permet d'établir des liens réels entre les deux parties et de faciliter la résolution des conflits par la négociation plutôt que par la confrontation en assurant un climat de travail plus stable.

Dans les entreprises de compétence fédérale, l'arbitrage sert à résoudre les différends qui surviennent pendant la durée d'une convention sur des questions d'interprétation ou d'application de la convention. La Loi exige que les conventions collectives renferment un mécanisme pour la résolution finale de ces différends sur les droits, et le Ministre peut être appelé à nommer un arbitre pour émettre une décision finale et exécutoire sur les griefs survenant pendant la durée d'une convention.

La Loi interdit de plus aux employeurs et aux agents négociateurs d'adopter certaines conduites considérées comme des pratiques de travail déloyales. Bien que le Conseil canadien des relations du travail soit l'autorité qui détermine s'il y a eu pratiques déloyales et comment faire pour y remédier, certaines plaintes liées à la négociation exigent le consentement du Ministre avant d'être déposées auprès du Conseil. Des agents du Service fédéral de médiation et de conciliation font enquête sur ces plaintes au nom du Ministre et tentent de régler le problème qui en est la cause au moyen de la négociation.

Le Ministre peut également nommer des commissions d'enquêtes industrielles qui enquêteront et présenteront des rapports sur des questions importantes de relations industrielles; leurs recommandations ne sont toutefois par exécutoires ni pour les parties ni pour le gouvernement.